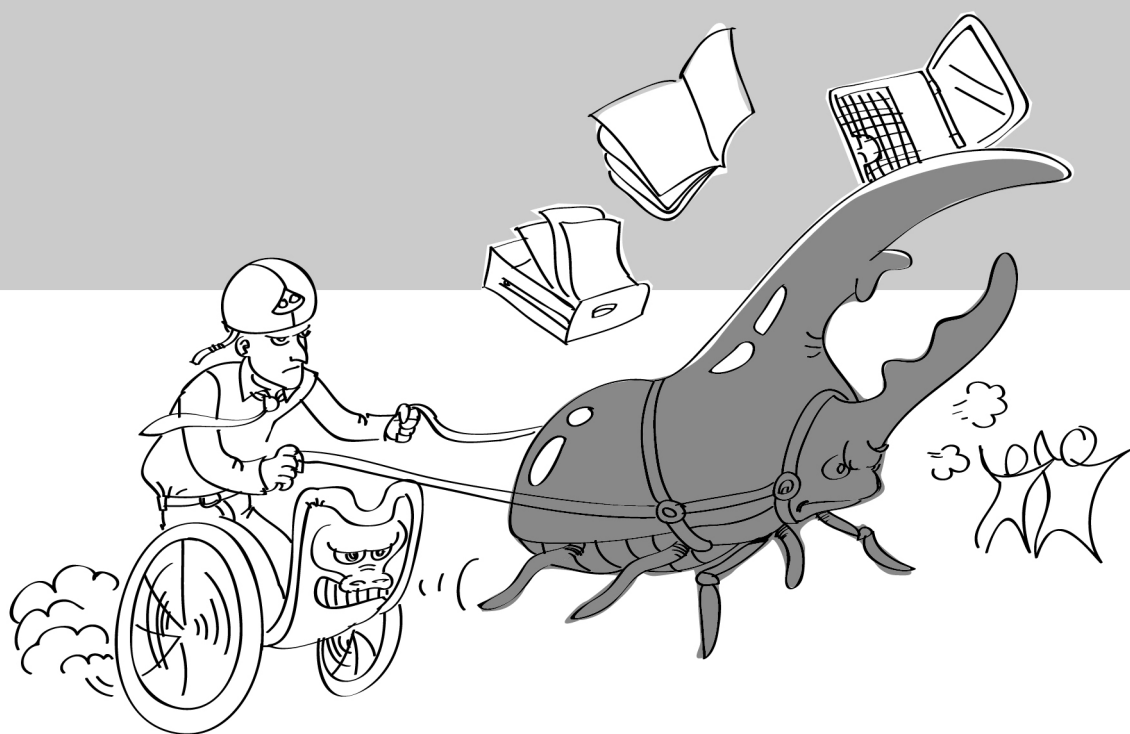


[优秀职场男人]

是甲壳虫

李蕊宾 方模启 著



電子工業出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

内 容 简 介

如果将丛林比做职场的话，那些强壮、勇猛、机智、勇敢、绅士的甲虫与职场男性之间有着许多生存的共同点。本书将这些共同点娓娓道来，将动物本能的生存原则引入职场规则之中，对各个阶段中男性职场人所面临的各种不同的职场问题乃至人生、生活问题进行了剖析。本书对各阶层职场男性具有自我培训、方向性引导等方面的价值。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

优秀职场男人是甲壳虫 / 董 洁，方模启著. —北京：电子工业出版社，2011.7

ISBN 978-7-121-13426-5

I. ①优… II. ①董… ②方… III. ①男性—成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第078878号

责任编辑：雷洪勤 特约编辑：梁卫红

印 刷：

装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开 本：720×1000 1/16 印张：14.25 字数：219千字

印 次：2011年7月第1次印刷

定 价：28.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。

【前 言】

做男人不容易！

自古以来，男人就被赋予了坚强、刚烈、要能顶门立户和支撑家庭等种种意义。很多时候，“别忘了你是个男人！”这么一句沉甸甸的话，就足以把太多的东西压在男人的肩上。

现如今这社会，随着人类文明的发展，聪明人越来越多，呆子越来越少，各路精英们纷纷开始向自己所期待的目标而努力拼搏，奋力厮杀。一时间八仙过海各显神通，于是各大都市里的人口密度越来越高，想出人头地、事业有成也越发变得有那么点难度了。

这时候男人就更不易，做好了是应该的，谁叫你是男人？男人就得有出息！做不好，种种的批评就劈头盖脸地砸了下来，其中最令吾辈堂堂七尺男儿备受刺激的一种批评方式就是“你还算个男人吗？”。

咱招谁惹谁了？就因为生为男人，就得一往无前、就得肩挑重担、就得顶着压力、就得拼了性命与无数前进道路上的艰难险阻咬牙死磕？

没错，现在的社会现实好像就是这样，男子汉大丈夫挺起胸膛敢

于直面惨淡的人生，当然咱们也可以转身就逃，可问题是，咱能逃到哪去？

社会高速发展的车轮在不停地向前转动，没人能让它停下来。当生活的节奏变得越来越快，当我们的生存压力变得越来越大时，世界的改变已经是全方位的。竞争和交锋已经变得无处不在，都市里钢筋水泥的高楼大厦犹如原始丛林中一棵棵拔地而起的大树，在我们蓦然回首时，却发现不但自己早已经身在其中，而且永远无法脱离这个社会。

要生活下去，要好好地生活下去，要比很多人活得更好，就得站直了不趴下、奋起拼搏。命运掌握在自己手中。

虎吼一声杀开一条血路，有时候也不太难，关键在于你有没有勇气和决心，是不是掌握了做事的方法。

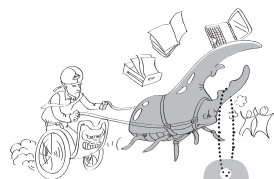
在投身于职场这个我们绕不过、躲不开的无形丛林之前，先让我们看一看另外一个丛林，真实的丛林。

早在人类诞生之前，古老的丛林在成千上万年前就已经占据了这颗星球。在伟大的自然法则驱动下，每一天，每一刻，每一秒，都有着无数的生死搏杀在进行着，物竞天择，适者生存，这样的一幕永远都在不停地上演。

在丛林中，无数曾经号称霸主的生命匆匆而来又匆匆而去，恐龙？灭了！猛犸象？没了！百兽之王的老虎？也快让人类给杀绝了！

然而有一种生命，却在时光流转的沧海桑田中顽强地存活了下来。它们有着无数的天敌，它们有着恶劣的生存环境，它们无时无刻不在为自己的生死做着斗争。可是它们不但没有灭绝，反而逐渐地发展壮大，到现在，已经发展成动物界里最大、最繁荣的一个目，品种类别超过30万种，它们才是丛林中真正的统治者！这种生命就是甲壳虫。

甲壳虫可以说是最明白丛林法则、最有生命力的一种昆虫。它们有着



坚硬的外壳和强横的战斗力，能够适应各种恶劣的生存环境，那稳定厚重的外形和勇猛顽强的生存方式，很容易就让人联想起在职场里奋力搏杀的男人们。

这年头丛林越来越像职场，而职场也越来越像丛林。

甲壳虫在丛林里经历亿万年与自然的斗争，发展成了动物界第一大目。

那职场中的男人们呢？

优秀的职场男人，都是甲壳虫！

【目 录】

Contents

一 职场男人新手篇

独角仙——大智若愚



最醒目的那只独角

——第一优势！以力破巧的入职竞争 / 003

巨大幼虫的生存术

——搞定这该死的头九十天 / 010

一往无前的勇气

——职场里的新手，摇摆成本最高 / 016

抬起自己体重850倍的重量

——如何完成艰巨的任务（一） / 021

抬起自己体重850倍的重量

——如何完成艰巨的任务（二） / 025

抬起自己体重850倍的重量

——如何完成艰巨的任务（三） / 029

抬起自己体重850倍的重量

——如何完成艰巨的任务（四） / 033

抬起自己体重850倍的重量

——如何完成艰巨的任务（五） / 038

独角仙的群落之同族

——人际关系中的女同事 / 043

独角仙的群落之同族

——人际关系中的男同事 / 047

● 二 职场之男人进阶篇 ●

虎甲虫——终极速度



两倍于F1的速度

——天下武功唯快不破！通向骨干的捷径 / 055

阶段定位，虎甲虫的视觉雷达

——锁定目标的技术 / 060

虎甲虫的倒刺本能

——建立一种永恒的大客户意识 / 065

虎甲虫的群落强势者（上）

——当男下属碰见女上司 / 070

虎甲虫的群落强势者（下）

——当男下属碰见男上司 / 075

硬颚的穿透力

——核心骨干攻略，打造自己的撒手锏 / 080

虎甲虫的外表

——职场中的男人之美 / 085

最好的食物

——在领导的废话中找到关键 / 089

我就是天敌

——打败负面，男人成为领导的最快途径 / 093

● 三 职场之白领男人中层篇 ●

有益的瓢虫——绅士型的中坚力量



生态圈中承上启下的一环

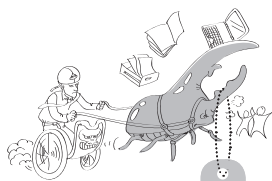
——注意自己的定位和职责 / 101

瓢虫的原则

——警惕白领阶段的反授权（上） / 105

瓢虫的原则

——警惕白领阶段的反授权（中） / 109



瓢虫的原则

——警惕白领阶段的反授权（下） / 114

瓢虫的群落

——白领的圈子 / 118

瓢虫的结构

——男性白领的婚恋与经济问题 / 122

不动的智慧

——韬光养晦是白领男人的必修课 / 125

换不换栖息地？怎么换栖息地？

——跳槽与金领攻略 / 130

● 四 职场中的金领男人篇 ●

锹甲——大步向前的贵族生涯



最值钱的甲虫

——咱值多少钱 / 137

锹甲的“错位群落”

——上得台面，下得江湖 / 141

神话中的屏蔽者

——反授权！又见反授权 / 145

危险的锹甲家庭

——金领男人的家，请拒绝精神杀手（上） / 150

危险的锹甲家庭

——金领男人的家，请拒绝精神杀手（下） / 154

老领地？新天地？

——自立门户的诱惑 / 158

● 五 献给所有创业的男子汉篇 ●

强者无敌——战神甲虫的王道与诡道



战神甲虫的方向感

——精准定位，男人创业的第一要素（上） / 165

[优秀职场男人]

是甲壳虫

战神甲虫的方向感

——精准定位，男人创业的第一要素（下） / 169

甲虫之王都是野生的

——创业的条件，也许永远都缺那么一两样 / 173

战神甲虫的旅途

——我和我的伙伴们（上） / 177

战神甲虫的旅途

——我和我的伙伴们（下） / 181

进化的胜利

——创业者的竞争优势，从改良开始 / 185

圣甲虫！永远的战神！

——从老板到企业家！人性之力 / 189

●特别篇 引起职场男人失败的五大BUG ●

丧命的甲虫



磕头虫的下场

——没原则的男人毫无前途 / 197

貌似高高在上的天牛

——最无益于职场发展的态度 / 201

被打死的小强

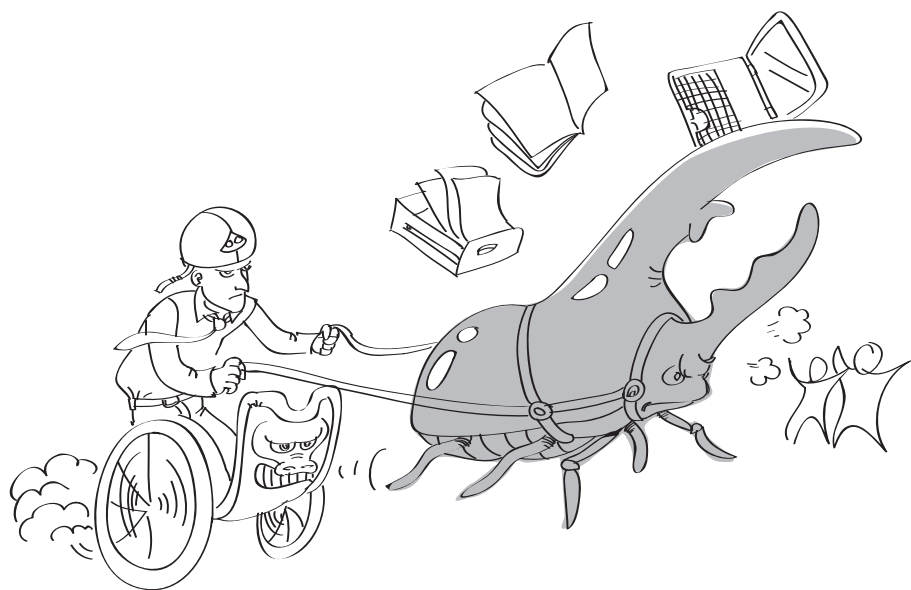
——别做职场里的蟑螂 / 205

满身污秽的蜣螂虫

——永远别忘了自己的品位 / 209

迟钝的木蠹

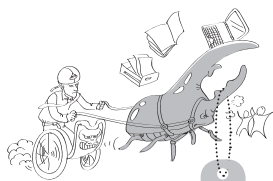
——没有一种资源能够永久地利用 / 213



一 职场男人新手篇

独角仙——大智若愚





最醒目的那只独角 ——第一优势！以力破巧的人职竞争

滚滚长江东逝水，浪花淘尽英雄。

说起这世间万千，往往越熟悉、越简单的事也就越难说清楚。“职场”这个词你说、我说、大家说，听得大家耳朵都快起茧子了。在这两个字面前，喜笑颜开者有之，头破血流者更是大有人在。眼看着“职场”这厮，不管我们是爱它、乐它、敬它也好，恨它、怒它、怨它也罢，它径自岿然不动，在我们完成学业之后退休养老之前，死皮赖脸地贴上来要跟着我们大半辈子——还不管我们乐意不乐意！

话说笔者曾经帮助过一位小兄弟，他姓吴，地道的四川人，自幼努力上进，品学兼优。前不久毕业于巴蜀之地的某名牌大学后，怀着一颗不欲苟全性命于盛世、但求闻达于职场的热血之心毅然北上京城，加入了浩浩荡荡闯首都的北漂一族。

这位吴家小兄弟身上绝对有那种川人吃苦耐劳的天性和年轻人敢闯敢拼的劲头。再看看现如今北京这地方，名企云集，跨国集团大中国区的总部都是一抓一大把。只是机会虽然不少，但是前来抢机会的各色精英更多，内九外七皇城四，随便找个够点规模的招聘会，人流密度基本上都达

到了春运水平。

小吴兄弟心高，他原本是奔着世界五百强去的，面试的时候一贯是西服笔挺皮鞋锃亮，更有早在大学时代就练成的英语口语神功，说起来一口地道的牛津味儿。

两个月过去了，小吴的标准从世界五百强降到了跨国大型公司，又从跨国大型公司降到了国内普通企业，薪金要求更是一降再降，但是依旧一无所获。

平心而论，小吴并不是那种不努力找工作的人，而且每一次的面试，都做了精心的准备。从对方公司的网站到论坛上的评论，大小资料看过无数，面试的时候更是察言观色，谨小慎微，对于面试官的种种问题小心应对，孰料失败是一次又一次，小吴是总结教训再加教训总结，却一直没有找到自己的问题到底出在哪里。

小吴属于那种理想还没有彻底湮灭的年轻人，他渴望能够找到一份实现自身价值的工作，渴望能够找到一份有着更好前途的工作。身段应该放下，这话原本没错；标准可以降低，但这是要有底线的，十年寒窗苦，换来的不应该是无原则的随波逐流。

笔者就是在这样一种情况下认识小吴的。

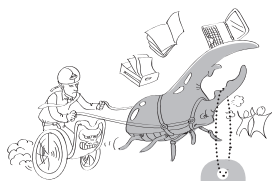
当时，笔者正在开始着手准备撰写这本《优秀的职场男人都是甲壳虫》，小吴和笔者见面的时候，笔者的电脑屏幕上正显示着一只硕大的独角仙图片。

听完了小吴的情况，笔者大概心里有了些底儿。为了确保稳妥，笔者又对小吴进行了一场模拟面试，几番测试下来，情况大致已经摸了个七七八八。

“看看这只甲壳虫，你觉得你印象最深刻的东西是什么？”笔者向小吴问道。

“这个……我第一反应就是那只长长的角！”小吴迟疑了一下，这才回答道。

独角仙，昆虫纲鞘翅目甲虫。体大而威武，不包括头上的犄角，其体长就达35~60毫米，呈长椭圆形，脊面十分隆拱。



“这种甲虫叫做独角仙，顾名思义，它有一只长长的独角。你以前见过吗？”笔者向小吴问道。

“没有……”小吴很老实地摇了摇头，都市里长大的孩子，没见过独角仙太正常了。

“那么，如果你有机会看到真正的独角仙，你会迅速认出它并叫出它的名字吗？”笔者又问道。

“当然，它那只长长的独角实在是太显眼了，我看一遍就不会忘记！”小吴点头回答道。不过他又有些疑惑，不知道笔者为什么和他谈起了甲虫。

“是的，独角仙的角是它最具有标志性的特征，它的行动、觅食、求偶、捍卫地盘等一系列的行为，都和这只长角有关，可以说这只长角是它生存的重要优势，也是大自然赐予它最强有力的武器。”笔者慢慢地说道，“那么，你在面试时，最大的优势是什么？你所展现出来的最大的特点，就是一下就能让人记住的东西是什么呢？”

小吴浑身一震，眼神里瞬间有了神采。

小吴的问题，实际上是职场新手的一种常见问题，一方面太过于在乎企业的情况和面试官的看法，对于所有的问题都顺着面试官的口风说；另一方面又竭力地表现自己，恨不得把自己的优点统统地说上一遍，结果反而让自己没了特色。

当一个职场新手四面出击，渴望在面试中为自己制造一大堆优势的时候，却往往落入了一个很大的误区——什么都想表现，实际上就等于什么都没有表现。

看看独角仙，头顶上的一只犄角不仅形成了外形上鲜明的特色，而且在漫长的进化岁月中，优胜劣汰让它拥有了这个最核心的武器。任你大自然千变万化，我自有一角顶过。

职场新人也是如此，如果你连自己的第一优势都不懂得去把握的话，那么你又怎么能够依靠着你非优势的东西去打动企业，这岂不是扬短避长？

“那……我的第一优势是什么呢？”小吴疑惑地问道，看来小吴虽然

明白了道理，但是显然还缺乏具体的手段。

“别着急，送你一个非常简单的方法！”笔者笑着对他说，“找一张大纸，每天早晚各一次，把你认为自己在未来职场中最强的优点写在上面，坚持一周，然后看看上面出现频率最多的是什么，那就是你的长角了。然后根据你的最长角设计一个就业方向，面试时保证你比现在好得多。”

“就这么简单？”小吴有点怀疑地问。

“试试看！”笔者鼓励他。这个手段虽然简单，但是却非常有效。在笔者经手过的众多求职咨询案例中，通过使用它都取得了非常好的效果。

这并不是自我催眠，实际上在绝大多数情况下，职场人尤其是职场新手对自己的第一优势并不是那么明晰，最大的优势往往沉睡在我们的潜意识中。慢慢地把自身的第一优势挖掘出来，然后加以树立成为我们自身所特有的风格，这往往可以在职场中收到事半功倍的效果。

最妙的是，这种简单的方法实际上是欧洲的一批职场学专家们最早研究出来的，它的名字就叫“长角理论”。

小吴开始了他的尝试，在最开始的时候，小吴曾经有点迷惘，在经历了大起大落的心理变化后，他忽然发现很难找出自己的优势。然而经过了仔细的和认真的自身审视之后，白纸上的优点慢慢增多，小吴逐渐得出了自己的结论。

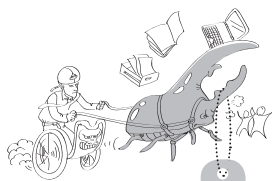
两周后，小吴又去应聘，这次他去应聘的是一家极为著名的全球性互联网公司，这家公司是搜索引擎业内的领先者，其搜索引擎业务排名全球第一。

实力强劲的公司，固然收入高，待遇好，但是另一方面，它对于人才的吸纳和选择也是极为严苛的，经过了简历筛选和笔试关口，小吴进入了核心面试的最重要环节。

面试当天，小吴比其他的应聘者多准备了几张大大的白纸和一支碳素笔，总共的应聘成本加起来不到人民币5元。

该公司的面试现场，一字排开坐下了一群面试官，他们都是业内的精英，都是人力资源方面的老手，一个个都经验丰富，目光如炬。

第一个问题非常普通，但是也非常不好回答：“你认为，为什么你可



以获得这份工作？”

换做以前的小吴，往往会这么处理，先观察一下诸位面试官的座位排列，继而观察他们的气质和相互之间的状态，试图找出这些面试官中最有可能拍板的那个人，然后在回答中尽可能地建立起和这位关键先生的交流感，通过察言观色迎合他，最终博得对方的认同。

现在的小吴已经逐渐认识到，这种做法很累，而且对于职场新人来说，和经验丰富、手段老辣的资深业内人士斗心机，失败的可能性极大。

这一次，小吴决心以力破巧。

在面试官提出问题的時候，小吴已经在一张白纸上写下了四个大大的英文字母S和四个大大的粗箭头，四个粗箭头指向了中心点的另一个英文字母M。

“我获得这份工作的理由，在于四个S和一个M。”举起一张简单但是很能说明问题的逻辑图，小吴平静地回答道。

“解释一下！”面试官们不约而同地来了兴趣。

“四个S是指Study（学习）、Strive（努力）、Surmount（克服）、Strengthen（巩固），这是我（Me）身上最大的四个特点！”小吴开始侃侃而谈，从学习力、努力程度、克服困难的坚韧和不断巩固工作的种种谈起，将自己的特点和优势展现得清晰而透彻。

“那么，你对我们公司有什么看法呢？”第二个问题接踵而至。

小吴迅速地写下了几个英文字母和几个箭头，举起了第二张逻辑图，上面是五个A环成一个大圈。他开始详细描述自己精心研究过的这家公司的几大特点及特点之间相辅相成的关系……

一个又一个的问题抛了过来，小吴用一张又一张的逻辑图表明了自己的观点……

面试结束时，几位面试官不约而同地在小吴的评语表上写下了“反应敏捷、思路清晰、逻辑能力强”等种种对于小吴非常有利的评语。

实际上，任何求职者都可以回答，我会不断充电，我会努力工作，我会以坚韧不拔的毅力、克服新工作中的种种困难等这类话语，但是小吴真正要展示的并不是这些套话，而是自己的最大特点。

在仔细地自我挖掘和审视之后，小吴明确地认识到，他自身的最大优势就是快速的逻辑梳理和系统化的能力，而这，恰恰是那家搜索引擎公司所招聘的某个技术岗位最看重的能力之一。

把自身优势和企业岗位的情况做了相应比较之后，小吴有的放矢地应聘了这个岗位，而几张小小的逻辑图，则成为了小吴最强有力的工具。

就好像独角仙的长角，这是我的最鲜明特征，我的最有力武器，任你丛林之中千变万化，用好我的长角就好！

甚至在面试官询问小吴自身缺点的时候，小吴都用一张五个H的逻辑图来回答了那个一贯在面试中很不好回答的问题，原本有危机的回答，变成了小吴展示自己系统化逻辑分析能力的绝佳机会。

面试官可以任意出题，我只把我的长角，我的第一优势，展现得淋漓尽致就好！

第一优势展现好了，其他的能力（如小吴优秀的英语能力）也会顺其自然地显露出来，却不会杂乱无章。

几天之后，小吴成功地接到了入职通知，一直到很久以后再一次研究小吴升职加薪的讨论中，该公司的领导都还在说：“我记得这个小伙子，进公司的时候画了一大堆逻辑图的那个，系统化的逻辑分析能力很强嘛……”

后来，小吴送了笔者一只大大的独角仙标本，用来固定标本的纸上写了简单的一句话：“感谢您让我成为了一只独角仙！”

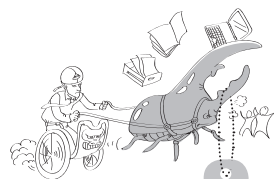
笔者笑，小吴的能力实际上是很强的，只是他不懂得怎样凸显自己的第一优势而已，至于独角仙嘛……

独角仙的智慧还有很多！



独角仙的忠告：

以力破巧，以不变应万变，凸显属于自己的长角，是一个很实用的技巧。也许你用来展示长角的手段或者工具并不只是几张逻辑图，但是请注意，当职场新人运用这一方法求职时，更应内



敛和谦虚谨慎。正所谓过犹不及，如果做得过火了，给人留下一
种轻狂孤傲的印象，那么注定是要失败的，别忘了，独角仙的角
很凸出，然而独角仙同样也很坚实而厚重！

巨大幼虫的生存术 ——搞定这该死的头九十天

茂密的丛林里，独角仙向来以体型硕壮、力量十足而著称。在很多种情况下，它都有着“甲虫中的大力士”的美誉。

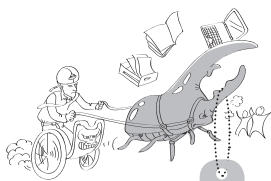
但是也正是如此，在遍布危险的丛林中，众多的捕食者也把目光对准了独角仙。

且不说狼蛛、蝎子等掠食性昆虫，在这危机四伏的丛林里，上至飞鸟、狐狸，下至老鼠、蜥蜴，许多种类的生物，都把独角仙视为可口的点心。这个时候，体型巨大而强壮的独角仙在它们眼中就变成了个大肉厚、营养丰富的优质食物。尤其是独角仙的幼虫，日子更加难熬。

虽然独角仙在成年以后头顶独角，身披重甲，很是有一副威风凛凛的大腕相，但是在幼虫时期，它们可都是一些白白胖胖的乖宝宝。这些独角仙幼虫，大的通常都有鸡蛋那么大，一些巨型的独角仙幼虫可以长到比成年人的一只手掌长度更长，躯体比成虫还粗。毫无反抗能力的它们，几乎是无可争议地成为各界捕食者的理想选择。

这与职场又是何其相像？

职场里，进入只是第一步，或者说当我们得到了工作时，不过是刚刚



迈进了职场的门槛而已。从获得一个职位到把这个职位坐稳之前，我们不过都是一只小小的幼虫而已，脆弱，缺乏保护，而又容易被宰割。

让我们来看这样一个例子：

小F是一家民营企业的员工，这家民营企业不仅规模很大，而且主营业务就是两个字——销售！

从卖场到渠道商到经销商，这家企业几乎是能卖的东西都会卖也都能卖，能做的销售环节都去做，号称中国十大营销巨头之一。

在这种营销型企业中，人员的流动量往往是巨大的，更不用说这家民营企业的董事长向来信奉“我要的都是好手，招进来的新员工应该在厮杀中成长，大拨地招大拨地筛，每次入职的新员工留下少数优秀的，淘汰大多数平庸的！”等诸如此类的竞争法则。每一次，这家企业都会大量地招纳新员工，然而在三个月的试用期之内，又会淘汰掉80%。

营销型的企业，营销类的工作，往往是淘汰率最高，新手折损率最高的职场类型，本章我们特地选择了这类案例，不仅是因为营销类工作需要业绩来支撑，更因为做销售的人，往往更善于处理人际关系，在遇到各种不同的问题时，往往更会“来事儿”。相应地，这种类型的职场新人，所面临的竞争也就更加残酷和激烈。

小F所在的环境就是如此，在经过层层招聘关口进入到这家公司的时候，与他一起拿到试用期上岗资格的一共有47个人，在上岗的时候他们就被明确告知，47个人只会留下7个。

这个例子可能有点极端，但却是一个真实发生过的事情。47减40等于7，竞争和淘汰是残酷的，但是与此同时，能够留下来的人将得到公司的全力培养和支持，会拥有更多的渠道和资源，当然，也会得到更大幅度待遇和福利的提升及更好的发展平台。

物竞天择，营销型的职场是最体现丛林法则的地方。

时间慢慢地过去，不断有人被淘汰掉，这里面包括业绩不佳的，包括平庸无能的，更包括承受不了这种压力而对自己失去信心的，还好，这些人里面暂时还不包括小F。

小F是一个努力的人，也是一个有能力的人，磨破嘴跑断腿，写尽了

各种方案，做全了应变的准备，销售人员的四大基本素质他一个都不缺，眼看三个月将至，与小F一起招进来的那一批人还剩下19个。

这19个人中，有5个人基本已经确定能够留下来。可供竞争的职位还剩下两个，可是候选人还有14个。

这就好像选秀节目的后几轮决赛，能坚持到现在的都很了不得，大家虽然都是新人，但是都很努力，业绩和实力也都差不多，业务额正负不超过几个百分点，这个时候竞争趋于白热化，大家不是你死就是我活，于是乎八仙过海，各显神通。

初入职场不久的小F更是遭遇到了个别竞争者抢先打出的重手——内部抢单！

抢单，顾名思义，有一定销售经验的老人们对于这个词恐怕都不陌生，就是去抢别人的业务和客户，至于内部抢单，说白了就是去抢自家公司同事的业务和客户，以增加自己的业绩额。

有人开了头，自然有人跟风，到后来大家你抢我的客户，我撬你的业务，相互厮杀简直成了一种风气。

此消彼长，抢了竞争对手一单，放到自己身上就是两单，这个道理大家都懂。

公司对这些试用期的新人们如此行径睁只眼闭只眼，对于公司管理层来说，早就有一种共识，一个连自己的客户都保不住的销售人员，绝不是一个好的销售人员。你们争吧，反正争到最后大家适者生存好了。

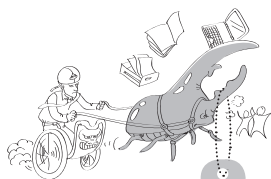
这是赤裸裸的丛林法则，在职场里，永远不要指望所谓的绝对公平，不论是别人有一个好爸爸还是竞争对手对你下绊子，这都是职场丛林中特有的公平。

属于生存者的公平！

那么，小F该怎么办？

让我们来看看独角仙的幼虫是怎么存活下来的。

无独有偶，这些白白胖胖的独角仙幼虫同样也会存在彼此之间的竞争，幼虫时期的独角仙食量极为惊人，正是这样才能够保证它们体积和体重的迅速增加，发育能够在尽可能短的时间内完成。



然而同一块地盘独角仙幼虫在彼此竞争着食物和养料的同时，却又做着另外一件事。

独角仙的嗅觉极为灵敏，即便是身处漆黑的地下，它们也能找到远在六七米之外的其他幼虫的位置，然后，它们会刻意地创造其他幼虫碰头见面的机会。曾经有研究发现，一只独角仙幼虫为了把几只其他的幼虫引到一起，不惜利用反复的钻洞，将这几只独角仙幼虫之间的泥土彻底挖松，还特意不吃这个区域内的任何一点食物。结果，当另外的几只幼虫抢资源抢得不亦乐乎的时候，这只独角仙幼虫却占据了更大的地盘，获得了更多的食物，而最后率先改变形态成为成虫的，恰恰是那只脱离了争斗的幼虫。

而原有的那块地盘里，反而因为幼虫过多，导致被掠食者们发现的概率更大，不少幼虫变成了捕食者们的腹中餐。

这个例子，并不是说某一只独角仙幼虫有多么的阴险，多么地善于葬送同伴而壮大自己。独角仙不是人类，如果那只独角仙幼虫真有这样的政治性思考的话，那恐怕就不是一只简单的昆虫，而是一篇幻想小说中的主人公了。

这是习性，是每一只独角仙都会遵循的习性，是一种残酷而又让独角仙种族在亿万年的演化变迁中得以发展壮大的本能。

当所有的幼虫都在尽力给其他幼虫创造扎堆竞争的条件时，哪一只幼虫最有可能得逞？

答：嗅觉最强的那只。

独角仙在幼虫时代行动力并没有那么强，它除了深埋于地下获得保护之外，赖以对抗其他掠食者的只有嗅觉，独角仙的这种特殊习性，保证了最可能活下来的独角仙幼虫，都是嗅觉最强的，就好像某些同一批卵生出来的昆虫会兄弟之间彼此残杀，以保证活下来的是最强壮的个体一样。

丛林之中，无奇不有！

让我们把目光转回职场。

小F心态放得很正，他并没有像某些人一样悲愤地高呼我为啥没有一个好老爹，更没有因为遭遇内部抢单而乱了方寸，冷静地分析了现在

的局面后，小F居然公开地在众人的面前表明了态度——作为公司的一员，自己使劲往外使，要抢单也是去抢其他公司的单，绝不对内部的同事下手。

这种行为自然是很有爷们儿样的，不过公司的领导们却对此不置可否，其他同事面上倒是一致表示了对小F的赞赏，纷纷表示不再内部抢单，不过私底下还是该出手时就出手。

小F不去管那些事情，他一心维系起了自己的客户，别人能够争取到的优惠条件他同样去争取，一心一意做好了防守，甚至还有意无意地经常向某一竞争者透露一些打听来的其他人的业务信息。

除此之外，小F仔细地观察起了竞争者们互相抢单的技巧。

有人说，战争是最好的老师，职场内的战争也是如此。

冷眼旁观的小F从其他竞争者身上学到了大量的竞争技巧，转手则把这些技巧使用在了与其他公司竞争者争抢业务的行动中。

而与此同时，很多竞争者因为忙于内斗，占用了大量的精力。

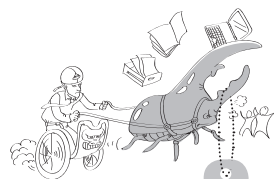
三个月转瞬即过，到了决定胜负的那一天，大家按照业绩说话，却惊奇地发现，斗来斗去斗了这么半天，大家的业绩好像还是都差不多。

一个说起来有点悲哀，但是却非常常见的情况就是，在能力都差不多的职场新人群落里，内部的互相抢夺式竞争很容易让大家争昏了头，一个公司的业务流量往往是相对固定的，分派到新手群落里，大家你抢我的、我抢他的、他抢你的，最后的结果往往是相互抵消。

小F如愿以偿地成为了那只先成长起来的独角仙，他的业绩高出了其他人一小块。虽然在这段内斗与外攻相互交织的日子里，小F同样花费了不少的精力用在了维系老客户的防守上，但由于没有参与内部的循环大抢单，因此腾出不少精力用在外面开发新客户反而获得了更好的成绩。

不仅如此，小F还落下了一个为人正直的好名声，这样的员工，上级用起来也安心，同事合作起来也放心，不重点培养一下都说不过去。

先出头的独角仙，往往是坐山观虫斗的那只。



独角仙的忠告：

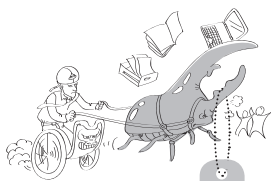
在最残酷的环境中，注注会诞生最残酷的竞争，独角仙幼虫的习性，颇有些行诡道的意思，但既然是诡道，那么毕竟不可觥太长久，拿来救命可以，要想图谋长远的发展，还是要多用王道，至于这王道是什么，诸位读者且往下看！

一往无前的勇气 ——职场里的新手，摇摆成本最高

林锋是一名刚刚走出校门没多久的小伙子，面对错综复杂的职场，他感到有些眼花缭乱，然而林锋毕竟是一名有着雄心壮志的年轻人，早还在大学里的时候，他就为自己的未来发展进行了详尽的规划，包括自己在大学期间学习什么能力，要做哪些方面的社会实践，建立什么样的人脉等。在大学的最后一年，他更是着力参加了许多公司的招聘，成功不成功没关系，关键在于积累经验，为自己将来的发展创造更多的有利条件等。

可以说当林锋的人生道路走到这里的时候，原本是不错的，只是当林锋真正怀揣着那张烫金的大学文凭和一摞这样、那样的证书走出校门、迈入职场的时候，却发现职场的事情并不是那样简单。

走入A公司，这是一家小型公司，林锋发现，这家公司并不是老板在面试时所说的处于高速上升期，在面试时老板给他描绘出了一幅美好的蓝图，而在工作中老板表现出来的更多的是一种安于现状，挣点小钱就开心了的态度。林锋连续提出了几个对于公司未来发展的建议，老板虽然夸奖了一番林锋，却并没有什么实质性的动作。工作上的同事也对林锋保



持着一种不冷不热的态度，摆出一副只是忙好手中自己分内的工作就好的样子。在这样一种情况下，林锋认定这家公司就是一个小富即安的一般公司。在这家公司工作了不到一个月后，林锋在试用期即将结束时离开了这家公司。

于是林锋转到B公司，这家公司是一家大型合资企业，母公司是一家大型上市公司。在这家公司里，林锋很兴奋。由于公司实力强大，资源也很丰富，因此林锋觉得有广阔的平台和充分的条件可以让自己大展拳脚，做出一番成绩来。

然而，在进入公司没多久，林锋又发现了新的问题。

这家公司作风严谨、规矩多，公司里的规章制度可以把人规定到在办事的时候连说话的语气大小都是有讲究的，更多的人在这里亦步亦趋，这让林锋感到很不适应，有时候一心想做出成绩来，却被那些条条框框束缚住了手脚。更让林锋感到对于自身而言问题极大的事情在于，这家公司由于是大公司，能人众多不说，很多事情上都讲究论资排辈，和自己想象中的“职场里做出成绩就晋升很快”完全不一样，自己职业规划里的很多晋升目标，都需要很长一段时间才能够达到，而且自己瞄准的岗位往往都有人了，偏偏这些人做得还中规中矩，并没有要离职或者位子会空出来的意思。在这样一家大公司里，林锋觉得自己没有了发展空间，担心自己一辈子也只是做一个基层职员，在这种心态的驱使下，林锋觉得这种类型的公司也不适合自己。

带着这样的心态，林锋离开了B公司，而转到了C公司。这家C公司可以说是一家林锋“想象中的企业”，公司算是真正的正处在高速发展期的公司，实力在同行业中也不弱，因为有B公司这种国际化大公司的工作履历，林锋颇得老板看重。有了这样一个平台，林锋觉得自己大显身手的机会终于来了，也正是因为这样，林锋对于自己在新公司里的工作变得挑剔起来。

对于信奉“找一个机会比做对一件事情更重要”的林锋而言，他开始在公司里四处寻找更能一展所长、更能有利于所谓“自身职业发展规划”的机会。然而，就是因为公司里的机会太多了，每当林锋准备做某件

事情时，往往就又被另一件看上去有更好机会的事情所吸引，于是他又开始绞尽脑汁地想法子调到另一个项目组……

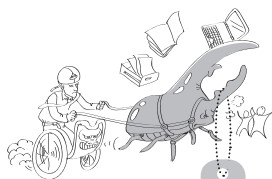
又是半年过去了，林锋一事无成，反而在公司给人一种一个夸夸其谈、不务实的印象，结果黯然离职……

实际上，男人的计划性先天比女人更强，对于很多能力不错的年轻人而言，趁着年轻找一份工作并不是一件很难的事情。然而，越是这种“水平较高”的职场新手群体，越是容易换公司、换工作。

那独角仙又是如何做的呢？在全世界分布的1300多种独角仙中，绝大部分独角仙在平地上运动的时候，会采用一种“走直线”的方式，除非遇上大的敌害，独角仙在行动上更倾向于一路直行的狂奔式的做法。其中最具有代表性的则是马达加斯加大独角仙，这种独角仙不仅喜欢一路直行，它的独角也不仅限于在同类之间的争斗。在行路的过程中，这种独角仙往往会用它那根硕大坚硬的独角把前面的障碍物抬起，然后远远地抛开到一边。

科学家在研究中发现，马达加斯加大独角仙这种独特的习性，是它们好斗的天性造成的。马达加斯加大独角仙虽然并没有分布在马达加斯加全岛，但是一旦找到它们的栖息地，却是分布密度极大，而且，马达加斯加大独角仙中雄性的比例远远大于雌性，这种生存环境，造成了它们之间为了地盘、食物、异性争斗频率极高。于是，在亿万年的进化中，马达加斯加大独角仙逐渐养成了极富攻击性的习性。即便是在没有对手与之争斗的情况下，马达加斯加大独角仙也会把前进道路上的障碍物视做“对手”，这种一往无前的习性不仅让马达加斯加大独角仙长年经受“战斗锻炼”，也使它成为了独角仙中最强大、最有战斗力的一种。

很多时候，比较优秀的男人，尤其是基础较好的职场新手，最大的问题就是“心”不够专注，在希望快速成功的同时，却忘记了任何一种工作都有其工作阻力。笔者曾经接手过一个比较极端的职场咨询案，有一位小兄弟，一年内换了27份工作，最长的做了一个月，最短的做了4天。他在抱怨工作不好找的同时，还在坚定地认为，“第一轮的努力是最重要的，选对一份工作可以让我在开始的时候就不会输在起跑线上”。



对于这类新手，职场咨询业内有一句俗语叫做“薯条哥”。所谓薯条，更多意义上是“书跳”的谐音，大意是指那些对于某些职场理论方面的东西看得太多，于是困在职场里面，跳来跳去却始终悬在半空中下不来的职场新人们。这种人其实往往能力上都不错，虽然现在找工作并不容易，但是正所谓每周都有招聘会，每天招聘网站上都有新增加的位置，对于这种有一定能力的人来讲，找个工作却并不是难事。他们在阅读了大量的职场理论并做了大量的自我分析之后，对很多东西都是横挑鼻子竖挑眼，却忽视了很多应该通过实干而解决的问题。他们总觉得自己学得一身本领，却没能卖与好的“帝王家”，一核算机会成本，发现自己又“亏”了，于是东跳西跳，跳了半天，才发现自己似乎是一事无成。

这种所谓的“薯条哥”不仅在工作的选择上会出现，而且在入职也会出现。

再回头看一眼林锋在职场中的遭遇：

比如A公司，老板未必是一个不想把企业做大的人，更多的情况下小公司由于资源、实力、渠道及环境等问题所限，保证公司如何稳定地、长久地生存下去才是第一要务，在这种情况下，老板很可能会拒绝某些“看上去很美”却又需要冒极大风险的提议。这并不是老板的过错，很多时候摆在老板面前的问题往往是基层员工所意想不到的。又如B公司，大公司的治理往往和小公司不同，规模越大的公司，对于人的治理越严格，能人和规矩也就越多，然而在这样的公司，成绩往往是需要积累的。实际上大公司提供的机会并不少，机制也相对公平，关键看你能不能在貌似普通的岗位上做出一些不普通的业绩。至于C公司，高速发展，上司器重，应该已经是不错的了。然而在这种公司里，机会大把有，也正是在这种情况下，林锋迷失了自己，总是想选择一个“更有利于自身发展的事情”来做，结果挑来挑去，什么也没有做成，反而耽误了职场初期发展的宝贵时间。

在职场中，男人的择优心理往往非常强烈，这一点在职场新手中表现得尤为强烈。职场道路上总是要面对这样那样的问题，今天不碰上明天也会碰上。机会成本是要依托于自身能力和解决问题的速度来核算的。如果养成了见到困难就转舵的习惯，则终身贻害无穷。

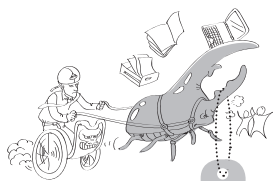
职场中的成功人士，无不是处理疑难问题的好手。作为顶天立地的男子汉，什么时候都不要忘记了一往无前的勇气。



独角仙的忠告：

请注意，所谓的解决困难、一往无前，在一个岗位上一路前行，绝不是片面地降低自己的标准或者“找个工作先干着”。

实际上，很多刚刚踏出校门的年轻人能力并不是很差，相反，他们的创造力和天赋甚至比一些参加工作一段时间的职场人更好。许多全球化的大企业每年必须要保证新进员工中有相当比例的人是刚刚踏出校门的学生，搞大量的校园招聘活动，原因也就在于此。对于刚刚踏入职场的新人来说，把握这一点的要素在于，请考虑自身的能力与发展阻力之间的关系，如果发展阻力是源自于公司内部情况，那么请坚决走想办法解决困难的路线，如果发展阻力是源自于自身能力的不足，那么不妨一边降低标准，一边努力充电。选择权，往往只属于那些职场中的优秀男人。



抬起自己体重850倍的重量 ——如何完成艰巨的任务（一）

李国行是一名工作在某私企的销售人员，这家私企——或者按现在的规模和董事会结构称为民营企业更合适。笔者之所以又叫它私企又叫它民企，是因为这家企业是一个家族式企业，虽然经过了快20年的锤炼后变成了股份制，但是董事会里从董事长的二大爷到董事长的小姨子之类的一干人等占了绝大部分江山。在中国改革开放的早期阶段，像这样的企业在中国有很多。

在这里多说一句题外话，笔者绝对不是说家族型企业不好，恰恰相反，笔者认为家族型企业是具有最稳定的结构、最强悍的生命力的一种企业组织形态。例如日本和韩国最好的企业基本上都是家族型的。

中国的家族型企业，虽然经过了很长时间的的发展，也有了一些现代企业治理的雏形，但是中国的特殊国情导致了在很多家族型企业中管理的方式依旧充满了“有中国特色的历史遗留问题”。这种所谓的“历史遗留问题”远比国外经历了几十、几百年的家族型企业面临的问题严重。大多数的中国家族型企业，往往并没有在家族治理和新市场经济之间找到一个合理的平衡点。

像李国行遇到的这家企业的问题，就属于公司典型的“历史遗留问题”。

作为李国行顶头上司的这位销售经理，乃是曾经跟着当年的老板也就是现任的董事长一起打江山的老臣子之一。当初和董事长是一个村的老乡，素来是以勤勉工作而闻名公司的，做事极为卖力。虽然说资格很老，但是文化水平的确不高，仅仅是初中毕业而已。所以虽然干了多年，但是自身的素质及潜力却的确不行，所以虽然董事长本着“绝不让和我一起打天下的兄弟们吃亏”的心态，让他拿着公司一流的薪水，他自己却坐着二流的职位，至于做领导的水平嘛……恐怕只能算是三流。

李国行有了这么一位上司，很难讲是一件好事还是坏事，大家在这里可以做一个自我代入，考虑一下究竟是好事还是坏事？

好的方面在于，如果与这样的上司关系处好了，不仅可以在公司的内部方面得到一个强有力的支撑，更有可能在公司里建立起一个直达公司顶端的通道。越是这种老员工，在公司里所提出的意见往往越受重视。

坏的方面在于，这样的上司往往都很难相处，它们地位稳固，自我性强，关系万一处理不好，它们对你来说往往就像一块茅坑里的石头，绝对是“又臭又硬”。

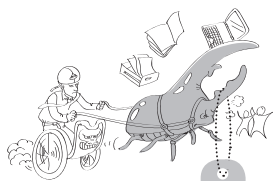
李国行很不幸，首先遇到了坏的一面。

这位上司一贯信奉“销售人员就是要卖力、卖力、再卖力！”这句话本身并没有错，问题出在他对下属的要求上，只要求苦干而忽视了巧干。公司发展到现在，对于人员的素质要求已经越来越高，所以自然有一些学历和文化水平更高的年轻人。这位销售经理对于很多下属都持有一种“文凭不过是一张纸，现在的年轻人越是学历高的，越是心浮气躁”的成见。

在这样一种成见下，每一个来到这位销售经理手下的年轻人都被他先收拾一顿，美其名曰：“用重要任务来促进新进年轻员工的快速成长。”

在这里我们不去探讨这种成见的由来原因，接着说李国行。

李国行和另外一个新进公司的员工，都属于那种学历比较高，而在顶头上司眼中需要“先收拾收拾，先敲打敲打，好让他们以后老老实实听话干活”的年轻人。他们分别接受了类似拜访客户的任务。



李国行所供职的这家公司属于一家化工原料公司，这家公司的总部和销售中心所在地又恰好是一个国内化工原料的重要集散地，此地客户众多，更有一些外国企业常年在这里设置办事处。

李国行和另一位与他同病相怜的新员工领到的任务基本一样，都是去拜访一家外企客户的采购主管。

可不要小瞧了这么个任务，销售经理派给李国行等人去拜访的客户都是硬茬子，不但很难啃，而且几乎是软硬不吃，连那位销售经理曾经也跑了多次仍均遭失败。把这样的客户塞给李国行等人，正是他对待新员工的一贯手段。

李国行的同事也曾经试图努力，但是还没等弄出个结果来，新的话题就在下面同事们之间不经意地流传了。

“经理那家伙又派新人去啃骨头啦！”

“嗨，反正新人上来先收拾一顿也是正常的，提这些干吗？”

“我在思考，如果有哪个新人真把那几个大采购商拿下来，你猜会是怎样？”

“还用猜？谈不下来挨收拾，谈下来更得挨收拾！经理没谈下来的他谈下来了，这不是抢经理的风头嘛！”

原来，这位经理不但资格老、底子硬、瞧不起年轻人，更不喜欢那种很喜欢出风头的新进员工。这个任务完不成则罢，要是真完成了，只怕在经理心中的印象反而更差，人家是你的顶头上司，要想给你穿小鞋还不简单？

在职场里，类似的话题信息是传递得最快的，相信很多人都有过类似的经历。这样的谈话传来传去，很快就传到了李国行以及那位接受了类似任务的年轻同事耳朵里。两人都是年轻气盛的小伙子，听到类似的消息第一反应是委屈，咱招谁惹谁了？就是因为摊上这么个上司，就得干这种吃力不讨好的活？而且无论怎么干都得挨收拾？

此处不留人，自有留人处！另一位同事愤而辞职，当然辞职之前也没忘了给那位在他眼中变态到了极点的上司参上一本，洋洋洒洒直接一篇万言书式的报告递上去，把上司的种种“恶行”数落得淋漓尽致，越级上交给了销售总监，并且复印了一份直接快递给老板。

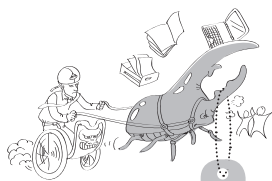
[优秀职场男人]

是甲壳虫

只可惜一直到很久以后李国行才知道，这位同事的报告在销售总监那里没看到半页就直接被扔到了废纸堆里，这么点儿心理承受能力都没有，还能是个好销售人员？至于老板那边就更惨，深知老板最喜欢照顾老兄弟的老板秘书直接把这封信屏蔽了——这么多年来，找老板告状的年轻人里他不是第一个。

李国行的同事辞职了，李国行怎么办？除了要面临那位同事类似的局面之外，李国行要去拜访的那位客户攻克难度似乎更大，不仅是块难啃的“硬骨头”，而且这位澳大利亚籍采购主管，还不折不扣是个老外。除了要面对销售上的难题，李国行还要面临沟通中文化上的差异。

这事要是摊在大家身上，大家会怎么办呢？



抬起自己体重850倍的重量 ——如何完成艰巨的任务（二）

很多时候，企业在拿不下客户的时候，往往有三种做法：一是放弃他去找其他客户，二是换产品，三是换销售人员。

笔者一直认为，放弃“这个”客户去找“另外”的客户，如果说站在一个极度自私的销售人员的角度上，也许成立，请注意笔者说的是“极度自私”和“也许”。但是这对于一家企业来讲，是最无能也是最差劲的表现，我们放弃一个客户的唯一原因只能是他压根没有和我们产品相关的需求。

洛克菲勒主张客户没有需求没关系，关键看你能不能挖掘出需求来；如果挖掘不出需求来也没关系，看你能不能创造出客户的需求来；如果创造不出需求来也没关系，看你能不能把客户教育得认为他自己有需求！所以他放言，“如果把我剥得一文不剩丢在沙漠里，只要一行驼队经过，我就可以重建整个王朝”。所以，他在1910年就成了全美第一个身价10亿美元的人，制造了世界上第一个堪称垄断级的托拉斯式财团。比尔·盖茨曾坦言：“我心目中的赚钱英雄只有一个名字，那就是洛克菲勒。”

让我们再看看独角仙。独角仙是一种常见的大型甲壳虫，最长可以到6.5英寸（约合16.5厘米）。这种大型甲壳虫之所以能够在全世界各地得到广

泛称赞，主要的原因是它们强大的力气。某些独角仙甚至可以用头顶上的那只独角，轻易地举起比它们体重重850倍的物体。

这种强大的力气首先来自于它们独特的身体结构。在昆虫界，许多昆虫与脊椎动物完全不同。脊椎动物是骨骼在内，肌肉在外，而无脊椎动物则是肌肉在内，外骨骼在外。这样的一种发力结构能够让许多昆虫轻易就能举起比自己身体更重的东西，比如蚂蚁就能够举起比自己身体重20倍的东西。然而对于独角仙来讲，能够成为昆虫界的“举重之王”，绝不仅仅是因为它的外骨骼模式。

对于独角仙来讲，它的身体构造除了外骨骼以外，更重要的还有两点，一是独角仙身上的肌肉系统远比其他昆虫更多和更强悍，二是独角仙独特的身体结构，使它的身体好比形成了一连串的杠杆组，在这些精密无比的杠杆组的作用下，独角仙可以把全身的力量作用于那只独角上；更重要的是，经过一连串杠杆原理的组合，其力量的效应成几何级数放大，结果是独角仙能够举起比自己体重重850倍的东西。

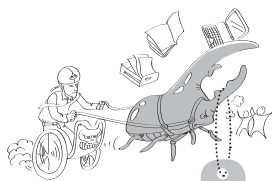
如果人类能够达到独角仙这样的水平，一个成年人就能够举起12辆奔驰轿车，或者像绿巨人那样举起一辆主战坦克——可惜人类做不到。而在职场中，我们也会经常遇到很多看似不可能完成的任务，对于许多职场新人而言，这是一种不可承受之重。好比前面我们谈到的李国行作为一个职场新手要去单挑一个大型的采购商，背后可能还有顶头上司不怀好意的眼光和即便谈成了也会给经理留下负面印象的压力。

当然也有一些优秀的职场新人不仅度过了这一关，而且把完成这种“超重型任务”变成了自己在职场中进一步发展前行的一次机会。当然，过好了这一关的优秀职场人的做法各式各样，原因各不相同，但是都有一个共同点，就是他们在工作中都很好地架构出了属于自己的“发力结构”。

那么，在职场中的“发力结构”又是什么呢？

首当其冲的回答只有两个字：专业。如果对这两个字做到进一步解释的话，就是像独角仙把力量聚集到独角上一样，把专业的东西聚焦于一点。

让我们再回到前面所说的故事。



李国行仔细研究了自己所处的情况后发现，自家公司的产品相对于其他产品而言，竞争力并不差，甚至一些产品在参数标准上，还比其他的竞争对手略胜一筹，除了价格上略高于其他对手之外，其他产品指标都很有优势。而之前，作为顶头上司的销售经理虽然勤勉，但是销售技法无外乎也就是“磨破嘴，跑断腿，出去坐坐上酒水”这老三样。在无法提出比竞争对手更好的报价时，对付这样的跨国大企业，他那一套的确未必行得通。

“除了价格我们略高，其他的地方我们都不差！”

在这样一种情况下，李国行心里有了底，上司交代的这个任务，不仅要完成，而且一定要想办法出色地完成。

在做了充分的准备之后，李国行靠自己连续的拜访和不断的沟通，终于又一次地坐到了与那个来自澳大利亚的老外采购主管面对面的谈判桌旁。

老外客户傲气十足：“你们公司已经来过很多次了，希望这一次你能让我感受到和你们之前的谈判有什么不同，我的时间很紧，如果你不能够在五分钟内让我做出采购你们公司产品的决定的话，那么我想也没有必要浪费我们彼此的时间，不是吗？”

很多外国人都拥有那种所谓“彬彬有礼的冷漠”，这一点，相信很多与老外们打过交道的人都会有这样的体会。

“希望我们这一次的沟通能让你改变一些主意！”李国行直接跳过了翻译，微笑着回答。早在学生时代，小李的英语水平就是出了名的好，此时正好派上用场。

首先，李国行拿出了自家公司的产品参数表，上面明明白白地写清楚了自己公司的产品比竞争对手都好在哪里。

老外主管拿过来这张单据只扫了一眼就丢在了在一旁，这种策略早有人用过了，其中就包括那位作为李国行顶头上司的销售经理。

“如果只是这样的话，现在我可以告诉你，年轻的先生，我们的谈判结束了，我不会采用贵公司的产品作为我们的原料。我承认你们的产品不错，但是你们的价格也比你们的同行更高。除非贵公司同意降低价格，

否则的话，我们之间的交易是不可能达成的，或者说……你今天此行的目的是告诉我，贵公司终于准备降价？”来自澳大利亚的老外主管轻轻地摇了摇头说。

对于老外主管的这种表现，是在李国行意料之中的。李国行作为一名基层销售人员，根本没有改变最低报价的权力。更何况公司一直是在走优质优价路线，产品质量的优势源自于材料的选择，如果按照某些同行一样的报价，公司根本没有利润可言。

“我们公司降价的可能微乎其微。”李国行脸上的微笑并没有走样，而是非常从容地拿出了一叠新准备的材料，对着老外主管说道：“不过我想在您看了我的一些新资料后，您很可能会改变主意，因为这些资料不仅对贵公司有好处，对于先生您个人，也许同样会产生非常微妙的效果。”

“你准备贿赂我？”老外主管很敏感地把脸一板，他是个非常在意个人品德的人，当时又正赶上一件轰动一时的大型贿赂案在中、澳两国之间闹得沸沸扬扬，母公司对于他们这些常驻中国的管理层监察得极为严格。

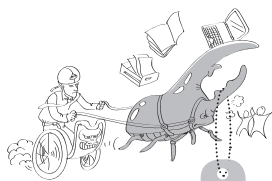
“我知道您是个虔诚的基督徒，平时的为人非常严谨。”李国行早就对这位主管进行了详细的研究，此刻他非常严肃地说道，“恰好我也是，以主的名义我在这里保证，我绝不会当着您的面搞那些苟且的事情！我手中的一切资料，都是符合法律和道德范畴的！”

“那么……你手里的东西是什么？”老外主管开始产生了兴趣。

“您规定的五分钟已经过去了，在看这份文件之前，您是不是先做个决定，再多给我一点儿时间？”李国行用手比画了一个“一丁点儿”的手势，“只要一点儿就行。”

“好吧，就多给你点时间，希望你给我带来一些惊喜！”老外主管笑了，学着李国行比画了一下那么“一丁点儿”的手势。

谈判中客户的第一个心理缺口，在悄然无形中逐渐打开……



抬起自己体重850倍的重量 ——如何完成艰巨的任务（三）

李国行把手里的资料递了过去，这份厚厚的资料老外只看了目录，眼睛就盯在资料里拔不出来了。

李国行脸上的微笑越来越深，对于这份资料，他是下了大工夫的。他联系了自家公司之前很多的老客户，向他们做了细致的回访。

在那份资料上，清晰地写着这些客户采购了李国行所在公司产品后的结果。

可不要以为这是单纯的堆砌，举出某某公司采购过我们的产品做例子是很多销售人员常用的一种技巧，之前的销售人员也不是没有用过。

只不过李国行比他们做得更专业，更深入，更能说明问题。

在这里我们插播一些和这个案例看似无关的东西，目前国内，无论是国企还是民企，有对客户做“应用深度”研究的企业还非常少，知道自己该做客户深度应用研究的销售人员就更少。大家可以回想一下自己的企业，如果你的公司是做生产型机械的，有没有人统计过客户在用了你公司的产品之后生产速度比以前提高了多少？如果你的公司是做办公设备的，有没有询问过你的客户在采用你的产品后成本有没有降低，办公效率有没

有提升？你说你们公司是做保暖内衣的，那么除了保暖之外，你们公司有没有真实地了解过你们公司出产的保暖内衣比其他的保暖内衣轻多少重多少？能够下水洗涤多少次之后还不变形？

现在，国内很多企业并没有做类似的工作。笔者在做企业咨询的时候，曾经遇到过这样一个老板，他很自豪地对我说：“我们公司生产的围巾绝对是纯羊毛的，保证货真价实，冬天围在脖子上绝对暖和！”

笔者当时问他：“您这个‘绝对暖和’到底是有多暖和？您能跟我说得更形象化一些吗？在冬天里围着这种毛围巾，围巾内脖子的温度会是多少？”

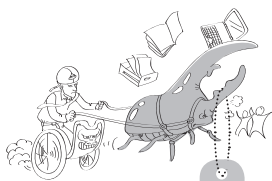
老板当场傻眼，说总之就是很暖和了，这怎么能够测量温度？各地冬天的温度不同……然后老板的助理在一边打圆场，说大家系围巾的手法不一样，有人戴上围巾的时候戴成这样，有人戴成那样，结果出来的温度自然不同，我们是做羊毛围巾的，没办法控制各地的天气，更没办法控制客户系围巾的手法！

好一个我们是做羊毛围巾的！无数的国内企业倒霉就倒霉在类似的思维上，笔者很不客气地打断了老板助理的圆场话，说“我知道你们公司用的都是真材实料，不过如果你们的一线销售人员都这么回答——我们的围巾用的都是货真价实的羊毛，绝对暖和！你们不知道已经丢了多少消费者。”

老板若有所思地点点头，助理终究是火候欠了几分，一看老板脸色古怪，立即笑着打圆场：“这就是我们请您这样的咨询师来做咨询的最重要原因嘛！要是我们什么都想到了，那也不用请外援了不是？”

坦白地说，笔者做咨询的时候一贯是很少建议老板撤人的，不过当时笔者真的想立即就建议这个老板换个助理，把现在这个助理下放到企业基层一线去锻炼一阵儿再说，这种只懂得打圆场、顾全面子的助理要来何用？

这个情况是不是和上文中我们谈到的除了要做销售之外，还要背负着顶头上司面子问题的李国行有点像？当然也仅仅是有点像而已。在这里笔者并不是说维系老板或是上级的面子不重要，恰恰相反，笔者认为一个下级在何时何地都应该维系自己直接上司的面子。对那位助理在这一点上的



表现笔者非常欣赏，别去信某些人讲的扔下面子的“×××成功之道”，那一派的学说并不适用于现在的中国，在现阶段的中国，“面子”这两个字仍然是一个大问题。

在目前的中国社会，尤其是中国社会的职场中，要想成功，请先找到一个平衡点，面子和商业之间的平衡点。

好在笔者刚刚谈起的那位老板很快就找到了一个平衡点。这位老板二话不说就让人取来了一堆围巾，亲自上阵在院子里围着毛巾一站，一堆经理和高管们跟在老板后面亦步亦趋地站着，脖子上系着这家公司出产的纯羊毛围巾。

无数道怨毒的眼光向笔者射来，笔者陪着他们一起站着，大冬天里脖子上系着他们公司出产的纯羊毛围巾。

一直站了半个多小时，老板助理一溜小跑地送来了一个刚刚买来的温度计。

大家伙儿一人脖子上插一根，结果很快得出，脖子上温度最低的是笔者，35.5度，坦白地说笔者对于系围巾这活计真的不是很擅长。

最高的温度是39.2度，源自于一位围巾设计部的经理。他系围巾的法子的确不赖，脖子上已经热得出了一大圈汗。

笔者心里赞叹不已，到底人家是搞围巾的行家，就是比咱专业得多。

老板在拿到测试结果后，对着员工说道：“今天我忽然就想通了一个道理，我们之前还做得不够用心、不够认真，我自己的围巾自己居然不知道有多暖和。我作为一个老板自己都回答不出来，所以一定要亲自带头做个验证。”

后来自然又是一番测试，结果是每一个这家羊毛制品公司在各地专柜的销售人员在一个月后都很自豪地告诉客户们：“为什么说我们的围巾暖和？因为围上我们的围巾之后，在北方寒冷的冬天里，我们的围巾可以让人脖子上的表面皮肤温度比不带围巾的时候高14~19℃，一般的围巾只能高8~15℃，一些极度寒冷的地方我们围巾的优势更大……所以我们的围巾更暖和。因为我们的围巾是真正纯羊毛的！”

不仅是这样，在这一个月里，这家企业还做了另外一件事情，就是发

动全厂职工看谁能找出系围巾系得最暖和的方法。

结果同样是在两个月后，无数专柜上的销售人员一边用数据证明自家围巾的优势，一边带着微笑对客户说道：“围巾有好多种系法，像这么系最暖和，另外一种系法是稍微凉一点的”。

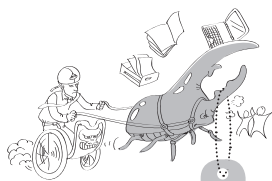
于是客户开始跟着销售人员学怎么系围巾……

笔者曾经偷偷地跑到这家公司的一线专柜，看着很多顾客跟着销售人员学习系围巾的样子，看着那些顾客脸上的表情笔者就知道，围巾不但让顾客的脖子暖和，也让顾客的心里暖和。

那家企业的围巾销量在那一个冬天达到了它历史上的顶峰，比预计的目标足足高了46%！

所谓的专业，首要任务就是完成从卖产品向卖需求转变。而对于卖需求而言，产品不是最重要的，最重要的在于你能够让客户从你这里感觉到他在这里得到了什么切身利益。让客户感受到他从你这里得到了某种切身利益，这就是客户最大的需求。

顾客需要的是羊毛围巾吗？不是！换个混纺的围巾或是羽绒的围巾好像也能使。记住客户买的是暖和，商品分价值和使用价值，客户要的是使用价值，而不是你提交给他的一大堆参数报告。什么？你说你不是做销售的？那么好吧，无论你在做技术、做财务、做生产、做行政还是在做客服……本质上都是在出卖自己的劳动力和智慧。请问，你公司对于你所在的职位上的需求是什么？你是把自己的劳动力和智慧作为一种产品随随便便地就卖给了你的公司，还是认真琢磨过了公司对你职位“使用价值”的诉求？琢磨明白这一点会对你的职场之路大有好处；如果已经琢磨过了，那笔者建议你养成的每月至少再琢磨一次的习惯，能每周琢磨一次更好！你说你准备每天琢磨一次？了不起！这样的人一般都能琢磨出无数职场的道道来，坚持个三五年，笔者相信你也能写本职场书，因为这是一切职场人最核心、最基本的东西，无数的职场技巧和职场经典案例都由此而来。



抬起自己体重850倍的重量 ——如何完成艰巨的任务（四）

初入职场不久的新人李国行把一份深度应用报告摆到了采购主管的案头，这份报告让此老外深切关注……

那么，李国行的这份深度应用报告里到底有什么？让一个公司里很多人都咬牙切齿的老外一下子就关心起来了呢？

就如同前面讲到的要做专业，首先应该是从卖产品向卖需求转化一样，李国行敏锐地抓住了老外所在公司的一个需求——成本！

有人可能要问，这个李国行所在公司的产品不是比其他公司的产品卖得贵吗？怎么还要抓成本这个需求？一切公司采购的时候一定是希望成本越低越好的吧？李国行他们公司又不能降价，怎么应对老外的成本需求？

衡量一个人是不是一个专业人士的另一个重要标准就在于，你如何把你所拥有的东西与他人所需要的使用价值之间建立起一种微妙的联系。

李国行之前所做的老客户联络不是白做的。在他递出去的这份资料中，非常清晰地归纳了这些客户在采用李国行所在的那家公司生产的化工产品作为生产原料之后带来的种种好处，其中更是着重写明了由于采用了这种材料，平均的废次品率比以前减少了14%，李国行更是通过自己的估

算，写明了由此带来的成本降低有可能是多少……

一个个扎扎实实的案例和一张张一目了然的图表把这一切表现得清清楚楚。相对于在原材料采购上多付出的一点价码，优质材料带来的效益远远超过在原料采购上所需要付出的价格差，采购优质原材料，对于公司而言，不仅不是多花了钱，而且恰恰是节省了成本而又提高了产品的质量。

“这已经超过了我的权限，”老外看完了资料，一脸凝重地对李国行说，“不过我会很慎重地把你说说的这些问题写成报告，第一时间交到我的总部去！”

这一刻，主客之势逆转，李国行心里长长地舒了一口气，知道自己的计划已经成功了一大半。

对于这位来自澳大利亚的老外采购主管，李国行事先就做了研究，这位老外主管是一位严肃、刻板但是对他的工作尽职尽责的人，他所做的一切，都是希望能够为自己的公司谋求更多的利益。

而在网上，李国行也轻易地查到了这家外国企业的企业文化，能够为公司谋取更多利益的人，往往是这家公司最看重也是最容易受到重用和奖励的人。

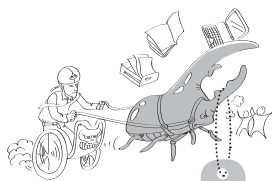
李国行相信，这位老外主管真的会把今天自己带给他的东西写进他的报告里。

就这样，一个让很多同事都挠头的老外开始逐渐变成了李国行完成彼此之间交易的助力。

老外开始和李国行认真地交流起其他客户采用优质材料后的好处尤其是细节，由于李国行在这方面准备得非常充分，这些问题自然是对答如流。

时间一分一秒地过去，李国行和这个老外已经谈了两个多小时，旁边老外的助理看着这两位有点吃惊，他的上司很少用这么长的时间来接待一家供应商。要知道，这位老外主管可是素来以雷厉风行、快事快办而闻名的。

只是这细节的问题，最是磨人，眼看时间快到了中午，老外看看表起身道：“我中午还有些安排，或者说我们等等再谈？在这期间由我的助理和你接洽。”



“没问题！”李国行看了看老外又看了看他的助理，“悉听尊便！”

老外站起身来往外走，只是一扭脸，却私下交代了自己的助理一句，“拖住他，让这个年轻人多待一会儿，也许我还有些问题要问他！”

助理很听话地点了点头，以他对这位外籍上司日程安排的熟悉和下一秒就行动的风格了解，他的这位上司根本不是什么中午有安排，十有八九是把午饭扔到了一边，第一时间梳理思路写他的报告去了。留李国行在这里只不过是作为备选资料库罢了——可是他又不愿意让谈判对手知道。

“你是……那个×××的上司？”临去写报告的老外采购主管饶有兴味地问了李国行一句，他觉得眼前的这个年轻人虽然年纪不大，但是的确非常专业。按照中国企业的传统，似乎是越往上面的人能耐越大。

“不，我是他的下属！”李国行这时候才潇洒地耸耸肩，微笑着又一次递过去一张名片。

“难以琢磨的中国人！我来中国这么久，还是不明白你们！”老外与李国行交换了名片，低声咕哝了一句。

于是事情由老外的助理接手，这位助理也是个中国人，又接到了要把李国行“按住”的任务，于是助理极为客气地对李国行说：“这到了中午，时间也不早了，要不然李先生在我们公司吃个便饭？”

李国行在吃中午饭的时候心里大叹外资公司腐败，接待自己这么个小推销员用得着上鲍鱼吗？有钱没处花了是怎么着？这是真追求成本降低还是假的？都说外企管理严谨，没看出来啊！

“我们主管来中国好几年了，他也知道咱中国人讲究酒桌文化，所以他定了一个规矩，我们如果做东请合作伙伴吃饭，那就一定提供最好的，如果这顿饭我安排差了，回去肯定挨骂！”菜过五味，助理对于李国行的疑问如是回答道。

“那他自己倒好像很少和我们这些供应商吃饭，我听说我那个上司最少换了10种法子想把他拉到我们公司的饭桌上。”李国行笑着说。

“那是你们那个经理不像你这样给他提供了这样一套东西，而且我们主管一直喜欢念叨咱们老祖宗的另一句老话——中国人讲究吃了人家的嘴短，拿了人家的手软！”助理嘿嘿一笑，不经意地说道。

李国行陷入了沉思。

这一天就在客商的问询和彼此之间的交流中过去了，等李国行回到公司的时候，已经是下午四点多多了。

作为李国行顶头上司的销售经理看着李国行一出去一天，心里正在琢磨，那个老外采购主管可是出了名的快刀斩乱麻，处理事情能三分钟绝不五分钟的，这小子怎么折腾了这么久？不会是以拜访客户为名出去办私事了吧？

“客户那边谈得怎么样了？”销售经理四平八稳地端起了自己的茶杯，皱着眉头问李国行。

“还行！有些进展了，那位老外主管决定把咱们的产品情况作为采购的重点考虑对象，还要单独把咱们产品写一个报告向他们的总部汇报。他已经跟我承诺了，他一定抓紧时间向总部询问报告的结果，说是这几天会迅速地给我们一个答复！他的助理跟我说，他估计他们公司采购我们产品的可能性非常大！”

销售经理大吃一惊，这小子去了一趟就谈到这个程度了？

当然老江湖就是老江湖，心里虽然吃惊，脸上却是丝毫不动声色，随手喝了一口茶找了个话题撇开：“所以你跟他们谈了这么久？一整天？你中午请他们吃饭了？”

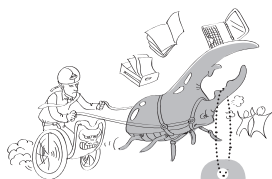
“没有啊！我本来也没想到会谈一天的，可是他们那个采购主管对工作特别负责，问得非常详细，中午都不让我走，非要把我留下来吃中午饭……”李国行两手一摊，回答得无比老实。

“咳咳……”顶头上司被茶水呛着了。



独角仙的忠告：

一个职场新人要完成专业式的转化，除了我们之前已经提到的卖需求和在自家产品与需求之间建立链接这两点之外，还有第三点，就是任何一件事情，实际上都要落实到“人”的身上。这个在事件中起到关键作用的人，就是我们在职场中通常所说的“节点人物”，节点人物一旦明确了，接下来请问自己一个问



题，我对他（她）去做过了解了吗？做过研究了吗？有时候我们可能碍于客观条件所限，并不能够充分掌握节点人物的资料，不过在强调客观条件之前，还是请多问问自己，我有这种意识吗？我身边有什么渠道、什么方式能够让我对节点人物多了解一点？如果实在了解不到的话，最起码也不要忘记了：“在面对面谈判沟通的时候，我需要了解他（她）的什么？”

抬起自己体重850倍的重量 ——如何完成艰巨的任务（五）

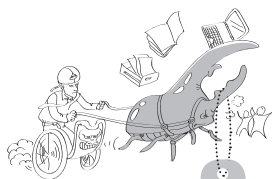
不得不说，老外主管所在的那家外企公司工作效率还是很高的。

在老外主管向母公司发去报告后的第三天，公司总部那边组织的工程师们就估算出了结果，回信认为李国行提出的问题很可能使公司的产品质量上升的同时成本出现明显下降。

“密切关注该公司产品特性，深入了解该公司产品，并仔细考察其他用户使用该公司产品后的生产情况，尤其是生产成本变化。”这句话让老外主管有一种隐隐的预感，自己很可能做了一件对公司而言极为有意义的事情。同时，该公司要求李国行所在的公司提供足够的样品供他们进行测试。

在这期间，李国行自然也没闲着，他让对方了解到了更多、更细致的东西。事事深挖的结果使李国行相信如果这个老外主管改行做销售去售卖李国行所在公司的化工原料的话，那么基本也可以达到自家公司所要求的销售代表水准了。

职场人专业化的第四个标准：你所给的是不是比对方要求的更多，对方有一分需要，你能够给他的东西却是三分；对方有十分需要，你能给他的满意度是十二分。达到了这个水准，你就可以轻易地满足你的客户。



两周后，事情终于尘埃落定，这家外国公司决定按照李国行所在公司提供的价格，大规模地采购其产品作为生产原料。在总部发给老外采购主管的函件中还着重指出了让他和李国行所在公司进行深度谈判，探讨成为战略合作伙伴进行常年贸易合作的可能。

签合同那天是李国行和顶头上司的销售经理一起去的，在签约的时候，李国行想到这位顶头上司很不喜欢下面的人比他更出风头，主动地把笔递到了上司的手边：“经理，您来！”

销售经理略一沉吟，摇摇头道：“这个单子是你从头盯到尾的，还是你来吧！”

爱面子的上司有爱面子上司的好处，虽然对新进公司的年轻人一直抱有这样、那样的成见，不过这位销售经理扪心自问，还真干不出在客户面前抢下属单子的事情来。

李国行签上了自己的大名，心里才松了一口气，知道对于顶头上司那一关，自己又是过了一大半。

老外主管非常谨慎，建议母公司先适度采购一批李国行所在公司生产的化工原料，进行一段时间的生产磨合后再考虑结成战略合作伙伴和常年采购的事宜。

两个月后，这家外国企业对于李国行所在公司所生产的化工原料极为满意，战略合作伙伴和常年采购的谈判正式开始进行。

事情到了这个份上，已经不是签一两个大单那么简单了，发展已经超出了李国行乃至他那位顶头上司销售经理的权限，于是公司里李国行上司的上司，某位营销总监以及上司的上司的上司——主管整体营销计划的某位副总全盘接手。

在大型谈判开始之前，营销总监和公司副总特地把李国行和那位作为他顶头上司的销售经理找来了解情况。

“你就是把那个大客户啃下来的李国行？”公司副总显然之前已经翻看了销售记录，“小伙子不错嘛，进公司没多久就签下这么大个单子，有前途！”

李国行看了顶头上司一眼，谦虚地说道：“其实首先是公司的产品

好，更重要的是我都是在××经理的领导下才做成的，他看我是新人，刻意照顾我，这件事情其实是他先做了很多铺垫工作，我才能在最后水到渠成，要不是有他，我什么事情也做不成。即使到了最后，他也是把签字的那一下留给了我！”

在这一刻，作为李国行顶头上司的那位销售经理就感觉这进入公司还没有半年的小伙子真有眼光，懂进退。

两位高层在向李国行等人了解了很多情况以后做出了决定，在谈判中带上他俩，作为己方谈判组的重要成员。

战略合作与常年采购的谈判顺利地完成了，从此公司得到了一个新的长期客户和一条海外销售的重要渠道。董事长了解到事情经过后特地打了个电话给销售经理：“还是当年的老兄弟关键时刻过得硬，拿下了这么个重要客户不说，还带了个好徒弟出来！你在经理一级的位子上待了这么多年，也该往上升升了！”

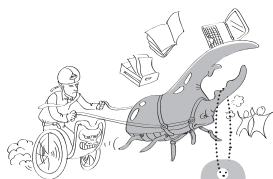
销售经理感慨万分，自己有这么个属下真是得力，也正是从这时候起，李国行和顶头上司之间的关系一直很好，还在董事长的心里留下了印象。

职业新手迈向专业的标准之第五条：职场新手要做到专业，同样要把自家公司内部尤其是领导的状况考虑进去，中国人有时候喜欢把人际关系考虑得过于复杂，你能提供给领导什么样的核心价值？你能给你周围的人提供什么样的核心价值？在职场中把握好了这一点，一切的人际关系问题很多时候都能迎刃而解。

让我们对之前的几节做一个简单总结吧。

首先，早在当年，改革开放的总设计师邓小平爷爷就告诉过我们一个永恒的真理：黑猫、白猫，抓到耗子的才是好猫。

因此，要能像独角仙那样举起自己身体850倍的重物，首先要有一颗敢于挑战的心。没打死先被吓死的主儿往往都是死得最快的。当然，像前文所提到的李国行那位一怒辞职的同事，那是属于被气死的，乃是死得最快中的最快者。



其次，更重要的就是要专业。很多客户的人生积淀比我们厚重，知识层面更丰富，但是起码我们可以在我们所掌握的产品或者服务上做到更专业，起码我们可以做到对我们的公司我们比客户更专业。把我们能做到的专业级表现汇聚到一点，很多事情便可以一穿而透，一撬而动。就好像李国行把自身的力量聚焦在了进攻客户成本需求那一点，就好像独角仙用独角举起那些比自己身体重850倍的重物一样。

再次，在职场中举起比自己“重”许多的重物往往都可以划分到惊人之举这个行列。既然是做出惊人之举，那么就千万不要忘了与此同时无论如何要在这个事情的基础上提供更多的价值给你的上司，甚至帮他发挥发挥。很多在政府工作的同志们有了点功劳写报告的时候，开头一定是领导的指挥和组织的培养，这并不全是空话、套话。

最后，不知道大家对于李国行在整个事情的过程中的一些细节注意到了没有？不错，随着事情的进展，李国行在突破了客户之后，调动起了周围一切可以动用的手段把突破效果放大、放大、再放大……一直放大了对上司产生了重大影响乃至对公司产生了巨大影响。虽然放大到了最后，李国行自己已经不再是掌控事情最终结果的主宰者，可是作为事情从头到尾的参与者，他所获得的益处已经远远超过了签单本身。

从这里让我们来看看职场新手专业化过程中的最后一条标准：放大效果，并不是要到处宣扬自己的所谓功绩，而是帮助我们的上司乃至我们所在的企业，把一件事情做得很漂亮，到了最后只要你身在其中，你身边的整个职场环境都将变成你受益的助推器！



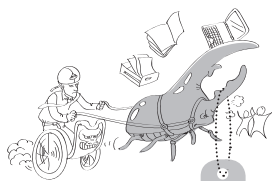
独角仙的忠告：

把全身的力量汇聚到独角上撬其一点，这是独角仙能够被称为昆虫界大力士的重要原因，而把全身的力量通过不同的杠杆原理进行放大，则变成了独角仙能够举起比自己体重重850倍的重物的核心因素。

[优秀职场男人]

是甲壳虫

打造自身的专业体系——聚焦自身的专业能力于一点，然后突破，再放大突破的效果，这是很多成功的职场人之所以成功的不二法宝。



独角仙的群落之同族 ——人际关系中的女同事

前面我们谈到了专业化，实际上在职场中，把自己专业化可以说是一个职场人最基本的要求和素质之一，没有这一点，大多数新手会迅速地被职场这个无情的都市丛林给吞噬掉。然而，仅仅在专业上做文章，充其量也只能说我们是一个刚进门的职场人而已。要想在职场里真正站住脚，站稳脚，除了技能之外，我们将不得不面对另外一个话题——人。

职场中关于人的问题，属于职场最热门的话题。有人曾经断言：“职场里混的是什麼？混的就是人！”这话当然有些以偏概全，但是所谓的为人处世，却是一个职场人必须要面对的事情。

对于一个职场新手尤其是职场男性而言，如何处理与同事的关系，实际上是一个非常有讲究的技术活。

在具体地讲述职场中同事之间的人际关系之前，我们先再来看看独角仙。

实际上，大部分种类的独角仙都属于独居动物。它们不像蚂蚁或是蜜蜂那样成群结队，有着明确的组织分工和层级关系，而是各自有着自己的地盘，通过自己的努力在丛林中生存下去。然而有些时候，它们同样会组

成一种非常紧密的联合体，像印度褐独角仙就会在某些时候集结起来，去执行一些诸如分散觅食集体享用或是结群对抗其他种类昆虫这样的活动，甚至还会有一些种类的独角仙成虫会出现某种程度的通力合作。在著名的Discovery节目中就曾介绍过一种专门啃食苔藓的独角仙，有时候它们汇聚在一起，但是彼此之间并不发生争斗，而是齐心协力地掀翻一些比它们身体大许多倍的岩石，随后大快朵颐岩石底部生长出来的苔藓。当然，吃完了以后大家各自转向，该干什么干什么去。

独角仙这种既独立生存，又会在某些时候集群行动；既有彼此的地盘，又会密切联系：既会相互斗争，又会通力合作的状态，实在是和职场新人所处的位置太像了！

初进职场，人们更多的是靠自己，这就好比独角仙的独立生存。在职场中有一条铁一样的法则：只有依靠自己能够生存下来的人才能对其他人展现价值，只有展现价值的人才能对于别人更加有价值，也才有了职场中人际交往的一切基础。

在职场新人这个阶段，把命运定位在其他人身上是恰当的，在考虑人际关系之前，请首先建立起这样一个信念：建立人脉的基础是自强不息。

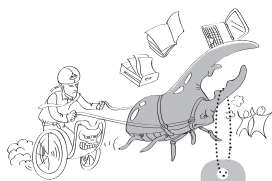
好吧，我们现在来谈谈我们的同事，用一个简单的二分法，我们把他们分为男同事和女同事。

先说女人的理由很简单，在一项调查中表明，绝大部分的男人潜意识里对女人的兴趣比对男人大得多。

俗话说“男女搭配，干活不累”。即便在“和尚庙”的企业里，也必然要配备一些女性职员。这是女人天生的细致、亲和力与母性使然，也是企业必需的。像财务、前台和文秘等方面的职位，女性相对于男性而言更是有着天然的优势。

要和女性同事打交道，首先要注意的第一点就是，千万别忘了，作为一个职场新手，在这个阶段把脑子里那些除了工作关系以外的男女想法统统扔到一边。

其实无论是男人还是女人，办公室恋情绝对是一个在职场新人阶段的



大忌。作为一名职场男性而言，在新人阶段我们缺乏足够的公司根基，短暂的时间也并不足以让我们身上的优势更多地映射到女同事的内心深处。而大多数的职场新人，在这个男人最需要原始积累的阶段，更是经济基础有所缺乏，而在这时，我们需要迅速充电，迅速拓展在都市中生活下去的各项基础，用钱的地方多了去了，咱得把有限的钞票投入到无限的人生提升中去。

当然，如果你进入某家公司就是奔着某位美女去的，这个职位对于你来说可有可无，只是为了和这位美女建立起某种联系甚至说某种关系的话，那么这不属于职场问题而属于感情问题，此处例外。

其次，在职场新人阶段，男人必须要注意这么一个问题：在职场中男性往往做事更直接，更有明确的主题，而女性却往往更加间接，更有一种复杂化的行为方式。

女人是敏感的，然而又是多疑的。男人的行为往往会让她们产生更多的联想。举一个最简单的例子，就是你希望得到一位女同事在工作中的支持而请她吃饭，她的第一反应未必会想到工作，相反地，“这个男人是不是对我有想法”这种念头则会在很多女人心里占据上风。如果她婉拒你，你再解释是想聊聊工作的话，她往往会微笑着告诉你，“工作中我能帮上的忙一定帮”，于是吃饭事件不了了之。但是在此后的日子里，是不是拿你当狼防着可就不得而知了。

迂回一点，比如请一堆女同事吃饭往往就问题不大，再带上两个男同事也行，她们潜意识里就会把你的这种动作视为一种职场行为。至于你在酒桌上想重点和哪位同事交流，在这种环境里往往反而能够事半功倍。

可是请一个人和请一群人的成本好像不一样啊！“小心无大错”这句话绝对是有道理的，为降低成本，可以把希望结交的女同事先研究好人数，一顿饭集体请到，统筹安排、分类沟通。逻辑上的处理，往往就是男人的长项了。

当然请客吃饭不是唯一的手段，因地制宜采用不同的方式才是上策，工作上的充分交流，参与群体话题与互动，参加公司集体活动……都是一种很好的选择。

但是和女同事间的交往同样要注意一点，女性容易陷进细节，千万不要和女同事在细节上纠缠不休，一个话题延伸到另一个话题会没完没了，若是给女同事留下琐碎的小男人印象，同样不是一件好事。

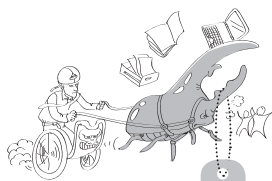
再喜欢小男人的女人也希望男人有他大气的一面，在职场和工作中尤其如此。把自己大气、犀利和强硬的一面展现出来，不仅更容易得到女同事的认可，而且也很可能让一些有“把你踩下去”念头的女性知难而退。

最后要注意的是，在你希望和女同事建立一种比较友好的职场人际关系时，不要忘了，她们往往也希望和你建立起一种比较好的人际关系。

对于职场女性而言，天生就有一种希望自己左右逢源与众多同事互利互惠的渴望。调查显示，女性在职场中搞好人际关系的需求和意识往往比男性更加迫切。因此在作为职场新手的阶段，一定要注意，“至刚易折，至猛易亡”。

男人未必都把一切扛在自己肩上，很多时候，女性往往把男性在坚硬之后流露出来的那一丝不经意的脆弱看做是和男人建立友好人际关系的绝佳时间。

当然，咱也别总是脆弱，男人毕竟有着社会上相对趋同的“要坚强，要可靠，要撑得起、顶得住”之类的共性看法，这是主流民意。虽然女同胞现在越来越开始有把男人们踢下神坛、不但要顶半边天而且要顶大半边天的架势，但是一个大男人整天玩脆弱是不是会让人觉得“伪娘”咱不好说，觉得扛不起事儿那是一定的。一旦过了火，那就不是脆弱的问题了，是懦弱，是无能。



独角仙的群落之同族 ——人际关系中的男同事

说完了女人再说说男人。

和男同事打交道，首先要注意的就是两个字——冷静。

在初入职场的新人中，很多人都是才开始走上工作岗位不久的大小伙子，说好听点儿那叫血气方刚，说难听点儿那就叫愣头青。和职场中所需要的八面玲珑、十面来风比，他们就像一块块棱角分明的大板儿砖，需要在职场的激流里被水流不断地冲刷打磨，直到有朝一日变成一块鹅卵石——虽然光滑圆润却充满了有硬度，这才算功德圆满、成了大器。

一味地谄媚那叫小人，一味地刚硬那叫鲁莽，要在坚硬与圆润之间把握一个度。只要做到冷静，其余的问题就统统都不是问题。冲动是魔鬼，冷静才是一个男人最大的优势所在。有了冷静，那些霹雳火暴的脾气会在不知不觉中得到克制；有了冷静，那些热血上头的傻帽儿决定会被先撤下来权衡分析；有了冷静，那些一不留神就会扔出去的冲动行为就会得到很好的克制。更何况每临大事能冷静，实在是一个男人有韬略、有担当的最佳表现。

冷静是男人在职场关系交往中赖以成功的最基本的东西，其次是妥协。

柳传志曾言，他一生中最大的优点就是知道如何与别人妥协。作为一个男人，在有中国特色的职场初级阶段最大的问题就是不懂得什么叫妥协。妥协不是说你进一步我退一步，而是在一种寻找共同利益点的情况下寻求一种双方都能够接受的共同利益最大化。

什么叫做公司？公司是以资本为基础的、由一群人和一些以为资本增值自己也增值而结合起来的利益关系群落。它本身就是个利益型组织，一切的技术、产品、服务、项目、渠道……都不过是这一核心概念的执行过程和手段罢了。在职场中男性与男性之间的争斗，并不像男性与女性的争斗那样容易掺和进无数对于男人们而言莫名其妙的东西，而是直接指向利益。也许我们所面临的其他同事或豪爽，或深沉，或阴冷，或直率，这都不是最重要的，最重要的在于，我们能否找到和他们有着共同利益的一面。

因此，职场中的妥协标准也就非常容易搞清楚了——个人利益低于个人与同事之间共同的利益。这可以让很多职场新手男人能够迅速地和其他同事打成一片。在个人利益与个人与同事之间的共同利益发生冲突的时候，该妥协就妥协，该退让就退让。在职场新人阶段，莫不如此。很多时候，职场中人是处于一种相互竞争状态的，然而，这天底下的事情就没有绝对一说，再激烈的竞争，只要你肯找，总是能找出你想与之交好的同事以及你们之间的共同利益。

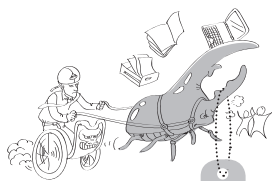
共同利益不是问题，问题是大多数的职场新人尤其是职场新人中的男士们似乎没有想过这类问题。在这里我们快速地做一个小测试，请你闭上眼睛把与你同一部门或者与你工作有直接联系的男同事在脑子里迅速过一遍，你能说出你和他们有什么共同利益吗？

当然，只有妥协意识是不够的，在懂得妥协的时候，我们同样要注意两个字——原则。

在职场中，我们需要搞好人际关系，但是人际关系在很多时候也是一把双刃剑，它可能让我们越来越好，也可能让我们变得倒霉。

做人不能没原则，做事也不能没原则。

职场新人尤其是职场男性新人在初入职场的時候，常犯一种错误，那



就是从—个极端走向另一个极端，从忽视自身与同事间的人际关系走向满脑子全是人际关系问题。

尤其是在男人与男人相处的时候，某种情况下，男人之间的友谊会处于一种莫名其妙说来就来的状态。很多时候，“哥们儿”往往是不知不觉间就处下了。例如，在一件小事上，在一次协作中，甚至可能“都在酒里”。在职场中的新人，请注意以下几条和男同事之间相处的人际原则：

（1）人际关系永远不要凌驾于工作之上，对于新人来讲，迅速为公司创造价值才是你自身的价值体现。

（2）请思考，我要把多少精力和时间用于处理人际关系上。

（3）别太相信“哥们儿”，职场里可以有友谊，可以有兄弟，但是毕竟职场是个利益结合体。如果真处在利益攸关的相互竞争的状态下，再哥们儿也未必靠得住。

（4）想清楚“我能帮他做什么”，不要过分苛求“他能帮我做什么”，既不要答应了别人却做不到，也同样不要厚此薄彼，你知道哪片云彩会下雨？就算你知道了今天，又焉知明天哪片云彩会下雨？

（5）在帮助其他人的时候，让他们知道你为此所付出的代价。男同事首先同样是男人，对于男人而言，获知自己被重视和有人为自己付出是建立男人友谊的捷径。要注意，既然我们付出了代价，就别往回找补给。付出就是付出，“现事现回报”永远是一种非常拙劣的沟通手段。

（6）尽可能让其他男士知道你的原则。

这里多说一句，最后一条尤其重要，绝大多数的男人都是逻辑思维和理性思维的动物。大家知道你会去做什么，不会去做什么，反而会认为你是个有原则有主见的男人，在上司的眼中，也往往更容易建立起一个“思路清晰，知道自己想什么做什么”的印象。

拥有原则是非常重要的，在本书的结尾部分，专门有关于原则的反面案例阐述，有兴趣的读者可以翻看目录，跳读一下特别篇中的“磕头虫的下场——没原则的男人毫无前途”一章，相信你会有更深一层的感悟。

最后是拥有一颗善于学习的心。

任何一个男人，心里也有自己引以为豪和骄傲的一面。西方有句老话

[优秀职场男人]

是甲壳虫

叫做“男人都是孤傲的”。我们在这里不去讨论这句话的对错，只是请大家注意一种男人在职场新手阶段的常见病——因为其他人的一些缺点而产生强烈的抵触情绪。

雄性动物之间天生就具有一种彼此之间的斗争欲望和排他感。笔者曾经与许多人交流过，他们与同事之间发生矛盾的原因居然是“他走路的样子拽了吧唧，看着让人不爽”，“他就是爱唠叨，怎么比我妈还烦啊，这还像个男人吗？”，甚至是“这家伙喝酒一点也不痛快，磨磨唧唧像个女人……”这类小事情。而让他们总结这些同事的优点时，他们往往说不上几条。于是就从最初的看不惯，逐渐转变成了厌恶。

因为男人一旦有了厌恶心态，对于正面信息往往会视而不见，对于负面信息则会变得极度敏感。

别说男人要有大肚量，男人得啥都能容，那是强加给我们的某些传统观念。其实男人自己心里明白，男人容不下的东西有很多。

其实，走路的样子拽，可能是气势足；喝酒不痛快，可能是更希望让自己时刻保持清醒。一件事情分两面来看，往往会有不同的结果。

要战胜这种男人先天的问题，关键在于我们有没有一颗善于学习的心！

别说你身边的同事都有这样那样的问题，多想想你能在他们身上学到什么，我们往往会忽然发现，自己能容的东西一下子多了，学到的东西也多了……

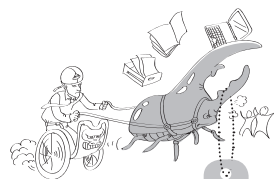
男人天生就有喜欢把自己的优点展现给别人的一面，把这一条做好，朋友也会多起来，而且这种朋友，往往比酒桌上的更靠得住。

圣人都说不耻下问，何况我等凡夫俗子？

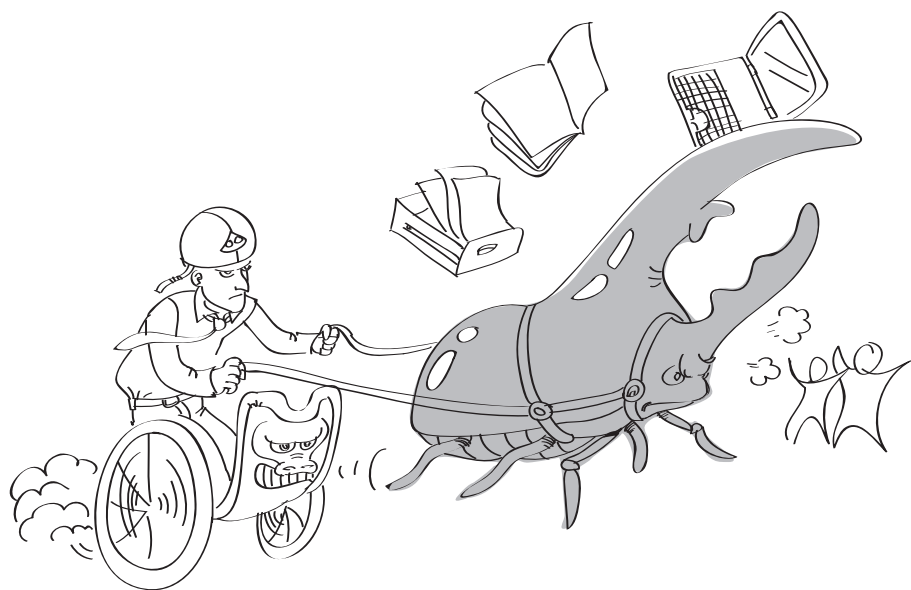


独角仙的忠告：

与男同事的交往，并不需要太过磕头作揖，其实换了我们自己，也注注更认为不卑不亢、善于学习和“靠谱”的男人更值得信赖和交往。冷静、妥协、原则和学习之心，上述四点运用好



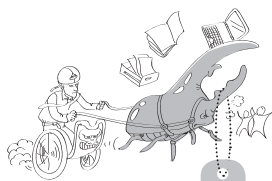
了，不仅在职场中能够更好地处理人际关系，在生活中也能够让我们交到更多的朋友。最后多说一句，在职场里想和所有人都搞好关系不是不可能，但是会很累，好兄弟贵精不贵多，尤其是在职场初期，有三两人足矣！



二 职场之男人进阶篇

虎甲虫——终极速度





两倍于F1的速度 ——天下武功唯快不破！通向骨干的捷径

先恭喜翻开这一卷的男同志们！如果您现在已经度过了一个新手最危险的成长期，即你在职场里已经初步站稳了脚跟，正开始逐步由新人进阶蜕变成老人。

没时间欷歔，正所谓长江后浪推前浪，前浪死在沙滩上，如果说因此而松了一口气，恐怕就是看比自己更年轻、更有活力的新人们怎么冲浪的了。再想想身为一个男人，顶门立户，左顾满眼的灯红酒绿都市里一扫一大片的富贵人家；右盼房价噌噌地长，豪车嗖嗖地开过……按照郭德纲的说法，这名车豪宅哪一个是属于咱自个儿的？

说起来“江山代有人才出，各领风骚数百年”，咱未必风骚个数百年，不过若是一辈子就安心做个基层员工（君不见有多少人混了一辈子还是个小职员），那显然也非男子汉之夙愿，大丈夫修身齐家治国平天下，再不济也得先把这职场给治了。

说起来在职场里，要从普通员工更进一步，最重要的是什么呢？

让我们把目光再度投向每天都有无数生命诞生、无数生命死亡的生死丛林甲虫界。在这里有一种昆虫，个头不大，却拥有比自己身体大6 000倍

[优秀职场男人] 是甲壳虫

以上的地盘，即便在丛林这种食物链等级分明的地方，它也算得上是进阶生物，不但可以与绝大多数的肉食性昆虫分庭抗礼，就算一些小型鸟类也不敢轻易招惹它——这种昆虫就是大名鼎鼎的虎甲虫。

虎甲虫，鞘翅目(Coleoptera)虎甲科(Cicindelidae)甲虫，约2 000种，幼虫和成虫的习性贪食。成虫细长，约10~20毫米；足长，眼凸出，因而视觉敏锐。多为蓝色、绿色、橙色或猩红色，具彩虹光泽。颜色多变是由外骨骼释放的色素形成的，而难以控制的颜色是由外骨骼的表皮特征形成的。奔走和飞行迅速，很容易就能捕获各种猎物。

虎甲虫好斗、勇猛，它之所以在地球丛林的漫长岁月中能获得自己的一席之地，甚至到今日仍有无数的昆虫爱好者和科学家们孜孜不倦地研究它，是与它本身特有的一些本领分不开的。

虎甲虫最大的本领就是一个字——快。

按体长比例计算，虎甲虫是陆地上奔跑最快的生物，每秒可以移动体长的171倍。如果将虎甲虫放大到与人类身高相等的长度，其奔跑速度是一级方程式赛车车速的2倍。

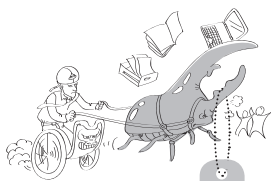
想想看，一秒的工夫，小小的虎甲虫就可以跑到一两米开外的地方，这种水准不但人类自叹弗如，就算是整个哺乳类动物中跑得最快的非洲猎豹，与其比起来也只是望洋兴叹；正是因为如此，在许多地方，虎甲虫又有着“瞬移虫”的美誉。

我们之所以在职场进阶卷请出了虎甲虫这位昆虫界的速度之王来，是因为在职场进阶阶段，若是想要成功，其中最重要的一条就是速度。如果我们的速度够快，则所有的破绽就都不会成为破绽，大量的麻烦也就不会成为麻烦。

职场神功，唯快不破！

让我们来看这样一个例子。

李放大学毕业后来到北京的一家大型科技企业做策划工作。两年时间一晃过去了，当初只是一个普通职员的李放现在依旧是普通职员，眼看着当初和自己一同进入公司的同事有不少人加薪的加薪、升职的升职，自己却依旧是原地踏步，李放非常着急。



于是李放归纳教训、总结经验，狠狠地反思了三年来自己所走过的职场之路。自己的工作不可谓不勤奋，业绩也还说得过去，可是混来混去怎么还在底层不停地转悠呢？

这是现在许多基层员工极为常见的一种情况。在工作压力越来越大的今天，很多人开始抱怨自己受到的待遇不公，自己的领导不肯提拔下属等，由此，激情在耐性的消磨中渐渐淡化，于是“树挪死人挪活”！把眼光放在了另外的工作机会上，辞职，换公司……然后发现好像情况依旧没什么大的改变，于是再换，再进入一轮基层生涯——最终走入了一种被称为职场黑洞的恶性循环里。

接手李放这个职场咨询案的时候，李放同样正处在继续将这份工作做下去还是另找工作的两难选择中，当时笔者给他开出的“药方”极为明确：

1. 提速。
2. 在做事最基本的能力上提速。
3. 把你提速的节奏反应在你工作的一切细节上。

提高打字速度，学习快速记忆，做反应提高0.1秒的练习……至今笔者还清晰地记得，李放看到这个咨询方案上的诸多辅助手段时，他本迷茫的脸上更多的是不可置信的表情。

“我是在策划部门工作的，不是做文秘的好不好？你们就让我去弄这些东西？”

“你照着这个做半年，只要你真做了，就一定会有效果。”

笔者其实很有信心，虎甲虫式的解决方案对于解决这一类的症结非常适用。

于是李放开始了简单且是刻苦的提速训练。就以对现在职场中人人都会的最简单的打字来说，一般的人一分钟打个几十上百个字，然而李放却找了一家专业培训机构学习了光速录入，硬是把自己的打字速度提升到了一分钟打170个字，在工作上把原本一个小时才能做完的文案减少到了45分钟。

学了速记的李放在作为策划人员跟随领导去拜访一家客户的时候，趁着经理与前台小姐打招呼的几十秒时间硬是记住了摆在前台小姐手边的公

司内部通讯录。当回去把客户的内部通讯录默写出来交给经理的时候，经理很吃惊，这家客户不小，他正愁怎么才能把几个关键人物细致地拜访个遍。

这小小的一个细节，却一下子让李放所在公司对于客户的深度沟通快了很多。而深入的速度，更是比竞争对手快了不少……至于李放从此被经理高看一眼，那也是顺理成章的事情。

好处还不仅仅在于此，由于总是能比别人快一步地完成同样的工作，李放发现自己多出了更多的时间来思考事情，提高自己，储备能力。最关键的是——在更快完成工作的同时，李放发现自己的工作压力反而小了许多，状态也更好了（提醒所有慢性子的读者，在职场里，越是晚完成工作的人，反而压力越大，工作状态也越差，一不留神就容易形成恶性循环）。

时间一长，李放逐渐拥有了反应迅速、执行快捷的美誉，上级领导们有了事情也更喜欢交代给李放来做——试问，哪个上级不喜欢一个做事快速利索的手下呢？结果显而易见，李放得到的机会也就越来越多，尤其是一些紧急事件和有较强时效性的工作，不仅是李放的直接上级更多地交代给了李放，就连一些高层领导也经常点将，时不时地对李放的直接领导交代上两句，某某事情让李放也跟着忙活一下……

于是李放开始有了越来越多“挑担子”的机会，在领导的眼中也越来越重要，一不留神就成为了核心骨干人员。现在李放是他们那批一起进公司的新员工里待遇最高的一个。

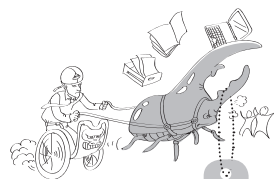
在每一分钟内收集比别人更多的信息，在每一分钟内做出比别人更多的事情，甚至走路的速度都比别人快，这就是一个强大的优势。

这个优势并不是阴谋，而是阳谋，在职场中你的竞争者们无论再怎么有其他优势，在时间和速度上的优势他们却是无法和你比肩的。



虎甲虫的忠告：

提速，是每个职场人必须具备的意识和应该不断磨炼自己的能力，然而这恰恰是经常被男人们忽略的一点，因为要做到提



速，可能是无数个小细节、小事情累计起来的结果。而要真正地做到提速，请从身边的每一个小事开始做起，提高一分钟乃至一秒，也许你就在某个地方比别人前进了一大步。做事时每天比别人早完成十分钟，一年下来，你和别人相比较就会有较大的优势。

阶段定位，虎甲虫的视觉雷达 ——锁定目标的技术

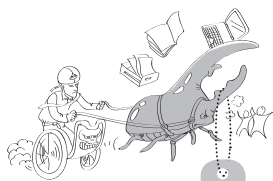
前面我们谈到了虎甲虫的快，职场中的快。虎甲虫的速度很快，但是从另一个角度讲，这种单靠肉身就可以跑出F1速度的小甲虫在极速奔跑时，尤其是捕食时，却经常做出高难度的急刹车动作。

相对于虎甲虫那并不大的身躯而言，在如此高的行进速度下很容易从视觉上错失猎物的踪影，因此在漫长的进化过程中，虎甲虫逐渐演化出了一套复杂的复眼系统，在它那小小的脑部，居然有超过2/3的神经元起到视觉控制的作用。在配合上它那套得天独厚的复眼系统，简直就是一个天然的视觉雷达定位系统。

于是在高速的捕猎奔跑中，虎甲虫往往会做出急停急转的动作，这让它在一瞬间便可以在追捕猎物的过程中停下来重新定位猎物，然后继续追杀。

研究人员发现，虎甲虫在追捕猎物时，在0.02秒内就能迅速地定位好自身、目标和环境之间的位置，然后迅速调整方向，进行下一轮的动作。

不要小瞧这小小的0.02秒，没有这0.02秒的定位，虎甲虫会空有一身高绝的速度却会错失无数的良机，甚至在高速的运动中，会撞上石头、树木等很多的障碍物，抓不抓得到猎物还不知道，撞个头破血流却是一



定的了。

那么，虎甲虫的视觉锁定技术，对于我们在职场中的表现有着怎样的启示呢？

在之前的章节中，我们曾经谈到了速度对于职场的重要性。当我们做事的时候，快自然是不用再过多强调的，而如果在很快的工作速度上加上高速的定位能力，不但可以大量地减少我们的无效劳动，更可以使我们通过快速行动做出来的事情获得更好的效果。

让我们来看这样一个例子。

崔震是一家汽车贸易公司的营销人员，进入这家汽车贸易公司已经一年有余。众所周知，汽车类的销售工作是最具挑战性的销售工作之一，每年诸多的汽车公司都会推出大量的新车型，各类汽车的降价速度也很快，可以说是销售类行业中竞争最为激烈的种类之一。如果想获得更好的业绩，让公司得到更好的收益，营销人员就要拥有更强的能力和更好的竞争力。

这家公司高度信奉优胜劣汰的销售人员制度，每月销售额第一名的员工，重奖；每月排名最后三名的员工，分别是批评、减薪、解雇。

崔震进入公司大半年了，平时工作也比较努力，也正是因为如此，平时业绩也算说得过去，只是业绩老是在不上不下的中游晃荡着，虽然没排到过倒数几位，不过销售冠军也一直和他无缘。

对于小崔而言，他同样渴望有朝一日自己也能够进入那些金牌销售人员的队伍中。

在这种情况下，小崔把目光投到一位金牌销售人员刘伟身上。

刘伟常年排在公司销售人员的前茅，隔三差五地就问鼎销售冠军。

一段时间以来，小崔又是请客吃饭又是递烟，目的只有一个，希望这位刘哥能够多教自己几手，好让自己成为和他一样的销售高手。

只是没想到，喝酒吃饭的时候这位金牌销售倒是老实不客气，该吃吃、该拿拿，真到小崔请教本事的时候，他就语重心长地对小崔说：“哪里有什么秘诀，就是努力、努力、再努力……你努力到位的话，业绩自然

也就上来了。”

努力自然是没错的，但是很多时候，努力也是个万金油，什么都能往上面抹，怎么努力，努力做些什么？金牌销售大哥倒是一点没说。

小崔知道这是套话，但是却又找不出什么话来反驳，自己绝对不属于那些不努力的销售人员，否则老早就被公司给淘汰了，可是又没什么法子，这种事情，总不能用强逼的办法吧？

于是小崔也不请教了，而是默默地在身旁观察着刘伟的一举一动。这静下心来一看，小崔还真看出些门道来。

首先是刘伟不愧是老销售员，工作速度就是快，处理事情效率极高，能够花三分钟办完的事情绝不会花五分钟。

小崔跟着刘伟学提速，学了一段时间之后，果然销售额有明显的上升，不过，比起刘伟等几个金牌销售人员来，还是有明显的差距。

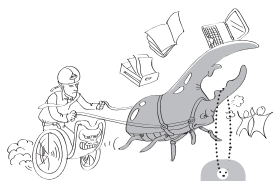
再跟着看，门道可就不同了。

刘伟除了快之外，工作间歇的时候，总是在不断地做着记录和总结，报纸、杂志、互联网，时刻通过手边的一切信息来源了解着可以了解的信息。从竞争车型的技术参数，到互联网上可以查询的购买者年龄结构，以及收入分析、职业组成等，甚至包括了国家对于汽车产业的各种新政策……

小崔心里叹服，谁都不容易，刘伟有着金牌销售的称号，的确也不是白来的。他不断地根据各种客户的情况和外部的宏观环境，为顾客做着不同的选择。

难怪每次新车型还没到，刘伟就早已把各种新车型和新车型的竞争产品搞了个滚瓜烂熟；难怪那一次社会舆论刚刚说小排量汽车的时候，刘伟已经第一时间判断出该向什么样的顾客推荐省油而经济的小排量车型；难怪国家刚刚推出对于环保型轿车补贴政策的时候，刘伟已经在滔滔不绝地向客户讲述着购买本公司代售的某几款车型可以获得什么样的优惠政策……

“高速跑—停—定位—再高速奔跑—停—定位”。不断地为客户做着定位。



小崔看明白了，心里也有了清晰的构思。

不过小崔做得比他的前辈们更好。

不仅对客户和市场分析实行高速运行和不断定位的策略，小崔还把这一套运用到了自己的职业规划中。

外语的强化、礼仪的自我强化；话术的凝练、财务知识的补充；未来职业发展的前景再规划；一些更大型汽车企业的文化研究……小崔对于自己该学什么该练什么，也同样运用上了“高速奔跑—停—定位—再高速奔跑—停—定位”这一不断循环往复的手段。

三个多月后，小崔第一次击败了所有的前辈们，登上了销售冠军的宝座。

半年后，小崔以全面的素质被一家位列世界五百强的大型外资汽车企业看中，因而跳槽到了这家大型外资企业——他们那里正缺像小崔这样既有漂亮的过往业绩，又有良好的国际化素质的人才。

更好的平台给了小崔更大的发展空间和机会，一年以后，小崔的月收入已经比当初那些他所羡慕的金牌销售员高了1倍，而且提升在即。

高速奔跑—停—定位—再高速奔跑—停—定位。

这是一个非常良性的体系，掌握它，对于职场人来说本身就是一种能力，甚至是所有优秀职场人都必备的一种能力。这种能力体系不但能够让我们在本职工作上做出更大的成绩，同样能够让我们在职场发展的道路上拥有更好的发展结果。

另外多说一句，高手，都是会“偷学”的。在职场中找个好师傅非常重要，然而对于这个充满竞争的职场丛林而言，找个好师傅又哪里是那么容易的事情？很多时候由于客观条件所限，我们并没有办法找到一个愿意“带”我们的人。就好像昆虫界，大海豚带着小海豚教捕猎可能有，可是你何时见过一只甲虫带着小甲虫学习觅食的？这个时候，复制比自己经验丰富的老江湖，同样也是一个不错的选择。当然复制并不是死搬硬套，更多的时候只是把自己放到一个和老江湖相同状态的环境中，悟出新的东西才是自己的。

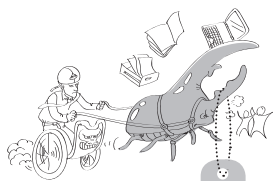
[优秀职场男人]

是甲壳虫



虎甲虫的忠告：

实际上高速、高效与反复定位，是一个优秀的职场人无论在做什么工作、无论在什么层级都必须具有的耐力，哪怕将来做到总裁乃至做到老板也是一样。在职场中的男人往往会犯这样一个毛病，就是对于这种耐力的使用很多时候不够连贯，今天使了明天又不用了，而女性一旦掌握了则相对好得多。作为一名优秀的职场男士，请把这一体系反复地、不间断地练习和使用，直到最后耐力变成了习惯，习惯变成本能，那就算是你在这个“高速奔跑—停—定位—再高速奔跑—停—定位”的耐力体系上功德圆满了。



虎甲虫的倒刺本能 ——建立一种永恒的大客户意识

作为一名职场中人，我们要面临的问题可能很多，虽然现在已经渡过了新人期而迈入了老人期，但是我们必须注意的一件事情是，老人虽然有优势，但是却绝对不等同于所谓的职场强者。我们在这个阶段所面临的职场，有的是大把比我们更加强势的人存在。很多职场中的老人在这个阶段经常遇到的一个问题，便是出现了所谓的“一年期综合征”。

“一年期综合征”这个提法最早出现在一些欧洲大型企业的内部管理中。顾名思义，它指的是当我们进入公司一年左右时，对于公司和业务出现某种强烈的心理疲劳乃至厌恶感，明明知道工作应该努力，却忍不住有一种“什么都不想干”的懒散感。

任何一种工作，都不可能永远每天都是丰富多彩的，当新鲜劲儿过去之后，随之而来的是日复一日的重复、重复、再重复……在重复到一定程度后，自然缺乏相应的刺激，于是人的大脑皮层开始出现某种反应，心理上开始疲劳，自然“一年期综合征”也就来了。

实际上，“一年期综合征”并不限于基层人员，处于职场生涯中各个阶层的人都会有。而且不仅只限于发作一次，而是会反复发作。所谓“一

年期”往往也是泛指，有人出现得更早一些，频率更高一些，有人频率稍少一些，发作间隔时间更长一些。

一个调查报告显示，93%的男性都属于波段性工作能力爆发者，相对于女性33%几乎高出了3倍，女性往往处于一种更平稳的工作状态，而男性则相反。在某一阶段，他们往往能够把自己的能力发挥到极致甚至是超常发挥，这种情况可能会维持几天、几周乃至几个月，在这段时间内男人能够做大量的工作，而且工作量大的同时效率反而高，最终获得的工作结果反而更好。在这种高峰期结束之后，随之而来的必然是一个低迷期，在低迷期中，绝大多数男性发挥不出他们本身的五成功力，更多的是靠一种惯性和本能在支撑着，直到度过低迷期而开始新一轮状态上升期。

不知道大家有没有这种经历，反正笔者是隔个一年半载就有那么一两个礼拜乃至个把月有点状态低迷，什么都不想干，做事也是成绩不太好。

实际上，对于一名已经逐渐在企业里站稳脚跟的职场男士而言，这种间歇的低迷期，正是我们最为脆弱的时候。

那么，如何去打破这种循环的怪圈呢？

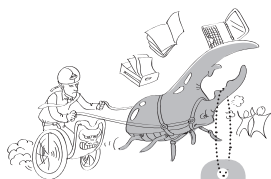
让我们继续在虎甲虫身上寻找答案。

虎甲虫大多土栖，少数种类树栖；在已知的2000多种虎甲虫中，几乎所有的虎甲虫均为捕食性的。由于有着强悍的格斗能力和高速的奔跑及定位技术，实际上虎甲虫在昆虫界属于比较凶悍的猎手之一。

然而，虎甲虫也有自身的烦恼。

虎甲虫的先天体型不大，这让虎甲虫在捕食一些大型昆虫时，有时会被大型昆虫那庞大的身躯带得身不由己地离开地面，甚至整个仰面朝天，而最终导致捕猎失败。

那么，虎甲虫是如何应对这种情况的呢？在虎甲虫幼年时期，它们往往在地下掘穴而居，一旦发现有猎物从洞穴边经过，立刻迅速冲出袭击猎物，并将猎物拖进洞穴进食。它们的背部有一对倒刺，当捕获猎物时，倒刺可以钩住洞穴周围，防止被猎物拖出洞外，故而它们又有“骆驼虫”的称号。



后来，随着虎甲虫的不断长大和成熟，它们背部的倒钩却渐渐地发生变化。随着身体的发育，背部的倒钩渐渐不见了，取而代之的是在它们的“脚尖”处长出细细的倒钩。无论是在成虫后依旧居洞而行的虎甲品种，还是完全脱离洞穴进行“彻底野生”的虎甲品种，它们都会长出这种“脚尖倒钩”。在对付那些大家伙的时候，这些脚尖倒钩可以牢牢地把握住周围一切可以抓住的东西，让它们自身更容易完成猎杀。

在这里我们并不是要关注虎甲虫脚上的倒钩或者背上的倒刺，而是要着力关注虎甲虫在亿万年中演化出来的一个特点：无论是幼虫还是成虫，虎甲虫终其一生，始终都没忘记对付那些体型比自己更大的家伙。

实际上，在职场中，很多男人经常会面对这样的情况：无数在平常工作中不断重复的小事会让我们昏昏欲睡，然而真到遇到大事情的时候，更多的男人反而是精神一振！

作为男人，天性中就有好战的一面，这是一切雄性动物的共同点。而男人的战斗意识在什么时候会被瞬间激发呢？

在我们要面对一个大客户的时候，是不是我们会下意识地变得更全神贯注一些？更努力地想将对方拿下以获得成功？更具有重视感和“一定要发挥好”的心思？

男人，在心底的潜意识里永远有着一种对“大”的挑战。

战胜阶段性的低迷，要让自己经常性地处于一种高峰状态，很重要的一点就是树立一种大客户意识。永恒的大客户意识。

有很多国际化的大公司，有这样一种对人员的调节方法，即在某人低迷的时候，刻意交给他一些看上去比他能力“大”一些的事情去做，这在管理心理学上被称为“挑战刺激的心理状态调整”。

实际上在我们的一生中，“大客户”可谓时时刻刻地存在着。从我们一生下来开始，父母就是我们人生中第一个大客户，很多时候我们做这样、那样的事情，都是为了让父母满意。好容易熬到了上学，老师成了我们的大客户不说，从小学到初中到高中，一个主题永恒的大客户——高考。带着它那根指挥我们十几年的指挥棒，等着在我们考大学那一瞬完成我们人生第一次也是改变我们一生命运的招标活动。

找工作的时候面试官是我们的大客户，进入工作岗位的时候顶头上司就成了我们在处理职场关系中的大客户，当然，老板更是我们大客户中的大客户……

还有恋爱的时候女朋友是大客户，好容易熬到结婚，老丈人和丈母娘也成了大客，有了下一代，我们还得有一个一辈子得不停沟通、教化和为其提供服务的大客户——孩子。

既然大客户总是和我们如影随形，那就索性再多来点大客户好了。

在我们处于工作低迷期时，请迅速找一件与工作相关的事情来做。这件事情是什么不重要，重要的是请你把这件事情当做你职场中最重要的一件事情，把这件事情的相关人物看成你职场生涯中最重要的大客户。

你会发现，这件事情不但会进行得更加顺利，成功的可能性也更大。首先你那原本因为懒散而分散掉的注意力会迅速地得到集中，继而会逐渐出现一种全情投入的状态，那种似乎跑掉了的奋斗感慢慢地又回到了你的身上。

其实这件事成败与否不重要，或者说不是那么重要，因为所谓的“大客户”本身就是你自己指定的。重要的是你会发现，那种低迷的状态不知从何时开始，已经消失得无影无踪了，而你自己，却会处于一种快速上升的状态之中。

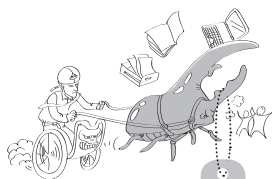
一次“大客户作战”足够让你的状态上升好一段时间，即便不是最佳，起码也是颇佳。

除了战胜低迷期之外，还有一个好处就是，对于大客户来说，十个人有九个都不会采用那种排斥心态和差劲的做法，在整个过程中，对于你和你自己设定的“大客户事件”中的相关节点人而言，很可能一次大客户事件会为你带来一个新的人脉支撑点。



虎甲虫的忠告：

一个人在职场中，把周围的每一个人都当做自己人生中的大客户，有着诸多的好处。只要能够长久地保持这一心态，许多自身的风度、成熟感和对人的态度均会逐渐变好，更能够在不知不



觉中迅速提升工作的认真程度，更加集中注意力、集中精力于工作上。实际上不仅在职场中，甚至在生活中，我们也不妨抱有这种心态，以大客户的心态去交朋友，那么朋友会越来越多；以大客户的心态去对待家庭和爱情问题，这样也会让自己的生活更加幸福。

虎甲虫的群落强势者（上） ——当男下属碰见女上司

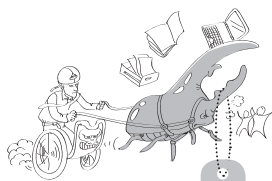
在独角仙一篇中，我们曾经提到过关于同事关系的处理，如果说处理同事的关系很重要的话，那么处理和上司的关系则更为重要。实际上，男性和女性在基层阶段有着很大的不同，对于男性而言，在初入职场的时候，经常和同事的关系处理不好，从而出现对自己的职场发展不利的阻碍性因素。在度过新手期进入稳定期之后，问题则更容易出现在自身与上司之间。而女性则恰恰相反，新手期更容易与上司之间发生阻力性问题，在稳定期倒是容易和同事出现某种磕磕碰碰。

之前我们的一些案例中曾经有过对于职场新人和上司之间交往的某些小故事，在这里，我们把视线聚焦到我们的上司身上。

让我们首先再来看一眼虎甲虫。

虎甲虫作为一种食肉昆虫，它们在捕猎的过程中，经常会遇到一些体型比自己大、力量比自己更加强悍的猎物、对手乃至敌人。

对于这种难以由一只虎甲虫搞定的对手，如果一只虎甲虫贸然出击，显然是很难成功的，甚至很多时候，反过来会威胁到虎甲虫自身的安全。也正是在这样的情况下，在地球漫长的演化过程中，虎甲虫们逐渐演变出



了一种奇特的生存方式——分穴群居。

从习性上而言，每一只虎甲虫都有着自己独立的洞穴，平时或者相安无事，或者也偶尔会有争斗，然而，当一只虎甲虫遇到无法搞定的麻烦时，它会放出一种召集同伴的气味，随即大量的虎甲虫会从不同的洞穴中爬出，组成同一个统一战线，集中攻向共同的对手，直至对方打败己方一群或是大家齐心协力地将对方打翻在地。

就是凭借着这一点，即便在昆虫界大名鼎鼎的著名超级杀手，比虎甲虫体型大十几倍的狼蜘蛛和大型蝎子，也不敢轻易和一群虎甲虫为敌。相反，在著名的《国家地理》和《探索发现》等节目里，倒是颇有不少虎甲虫群体猎杀狼蜘蛛和巨型蝎子之类大型杀手的镜头。

这似乎与我们之前说到的独角仙有着几分相像。实际上，虎甲虫和独角仙都属于甲虫里面为数不多的个体独自生活但又懂得适时扎堆的昆虫之一。当然，在这里，我们所关注的并不是虎甲虫和独角仙的相似之处，而是虎甲虫与独角仙的一种非常大的不同。

虎甲虫在群体围杀完猎物之后，并不会像独角仙那样一拥而上地大快朵颐，相反，它们会在干掉大型猎物之后彼此对决，决定出一个暂时的强势者，在强势者品尝完食物之后，其他的虎甲虫才会将猎物撕扯干净，纷纷带回洞内享受美餐。

当笔者在《大不列颠百科全书》中查到虎甲虫的这方面习性时，不由得惊叹一声，虎甲虫的这种生活方式让笔者想到了狼群，狼王好像也就是这等待遇了。而更让笔者惊奇的还在后面。

与独角仙中雄性长着硕大无比的独角横扫一方、而雌性亦步亦趋不同，虎甲虫的世界里雌性则更为强势。雌性虎甲虫相对于雄性虎甲虫来说，有着更大的身躯和更加强悍的战斗能力。像我们刚才所说的那种一群虎甲虫决出一个强势者的情况下，最后胜出的那位十有八九会是一只雌性虎甲虫。

在职场中，我们同样要遇到各式各样的强势女性，其中最为典型的情况，莫过于我们摊上了一位女上司。

随着整个社会分工的越来越细，收入和受教育程度的不断提高，女性

已经越发地提高了自己的地位。在2009年京、津、沪、深、渝等几省市所做的一次职场调查中显示，在中层管理人员中，女性的比例已经占到了四成以上，而且还在呈不断上升的趋势。

在这次调查中还出现了一个有趣的现象，绝大多数的受访者表示，在职场中摊上一个女上司，比有一个男上司更加让人头疼，自己也更容易惹上诸多的麻烦。

这年头谁也说不准哪天会不会摊上一位女上司，对于女上司的问题，早研究比晚研究强！

让我们来分析一下女上司的种种特质。

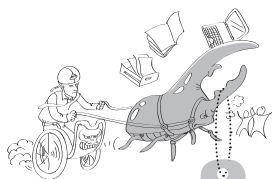
首先，女上司虽然是上司，她们同样更是女人，因此，她们也具有女性的种种特有属性，其中最典型的一条就是情绪化，高兴时和你亲如一家，心烦时又看谁都不顺眼。

作为男人，很多人都对女性上司这种像雾、像雨、又像风似的状态显得很无奈。而与此同时，女性的情绪化会带来一系列的问题，诸如女上司的喜好问题很多时候会影响她对你在工作上的调度，在心情不好的时候更容易把男性下属当做出气筒等。

要和女上司相处好，男人最重要的是要做到自我控制，该做事做事，该处人处人。对于某些女性的情绪化举动，我们需要学会选择性地无视，把女上司的某些话语腔调过滤掉，是职场男人必须学会的一件事情。

另一个问题就是注意自己的举止仪表，女人天生是关注外表的，再关注工作的女上司也免不了要对下属的外观有些挑挑拣拣，这方面不注意，男人绝对会吃大亏。

其次，女性天生有一种细致感，这是女性的右脑比男性发达所导致的，因此她们更加重视细节和小问题。相信很多在女上司手下做过事的男人都有这样一种体验，当女上司交代一件事情的时候，往往会交代得非常精细，做一个公司年会请柬恨不得把采用什么样的字体、多大字号都说几遍才算放心。很多时候男人会觉得这很絮絮叨叨地惹人心烦，这么点儿小事咱还做不了？而当有了这种心态而女上司又不厌其烦地一次次检查时，心情就更不爽了。



调查显示，有超过三成的男人对于女上司的这种特质很不喜欢，然而这又是我们在工作中时不时就会遇到的事情，很多男下属与女上司之间的矛盾就源于这里。其实要应对这种情况很简单，在女上司开口之前，应尽可能把事情制度化、流程化，一条一条地定出规范让女上司审核，男人天生的逻辑性和规范感在这时候可以派上大用场，只是注意这种事情要做细。在女上司同意之后按照规则处理事情，自然四平八稳，她少费心，你得了清静，出了问题还有章可循，大家都省事，都舒服！

再次，在当今社会的职场中，许多女性上司都呈现出一种高度的“伪男性化”特征。这种情况在中国尤其严重，所谓“伪男性化”更多的是女性在职场中表现出一种比男性更强的势态，时刻提醒自己要比男性更加的“女强人”，结果其所作所为，出现一种与男性高度趋同的状态，甚至比男性更厉害。

要论及这种情况，还得追溯历史。无论是东方还是西方，从古代开始，女性就一直处于一种弱势地位，父系社会的长期延伸，形成了一种男权高度盛行的状态。虽然当今社会女性很大程度上算是翻身得了解放，但是在绝大部分女性自己都不知道的内心深处，她们仍然有着女人比男人弱的心态。也正是因为如此，很多女性在做了管理人员之后，会有一种很强烈的潜意识希望自己的表现不比男人差，甚至更强，因此，公事公办的可能性更大。

要对待女上司的这种表现，得收起认为女性柔弱的传统心理，不要认为女上司好说话、能糊弄。工作上的事情一定要打起精神，只要工作上行得正、拿得起，伪男性化表现越强烈的女上司对这样的下属越看重和喜欢，并会加以重用，因为这样更能显示出她们“唯才是举”的公平。当有人攻击你的时候，她们的母性一面也更容易被激发，更喜欢护着你。

最后，女上司比男上司更不容易听进男下属的意见。这并不是对女性有偏见，实际上调查结果显示有超过七成以上的男性职场人有过这样的反馈。很多男性职场人都有过这样的经历，在向女上司提意见的时候，女上司的第一反应是反驳和自我辩护。造成这种问题的原因除了上述我们曾经

谈过的很多女上司都不希望自己比男人弱之外，也有源自于男女在社会中所处的角度和位置不同，从而造成女人的危机感更重，自我保护意识也更强。

对于女上司的这种问题，应对方式也不难，少动嘴多动笔，有意见的时候打报告，做总结，送到女上司手里。词语间多用“我觉得这样尝试一下是否可行，请领导批示这类”字眼，往往能起到非常好的效果，这年头女上司都是属“顺毛驴”的，所以多用点顺水推舟的方式吧。

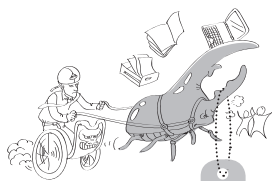
其实女人，哪怕是再刚强的女人在内心深处也是期望有人关怀的，一杯热咖啡，一片维生素片，很多时候对疲惫的女上司都有很大拉近作用。但是对男下属而言，对方一句谢谢，立刻浅尝辄止，过犹不及的道理，在职场中会被无限地放大。

以上种种，皆为女上司容易表现出来的问题和男下属的应对之举。其实还有一种比较特殊的女上司没说，就是和老板或者高层有某种“特殊关系”的女上司。对于这种女人，第一，不乱传八卦；第二，努力换部门或者换公司吧，在这种女人手下，职场的发展只会慢不会快，不要想着帮她怎么把工作做好进而得到老板的赏识，老板对于这种女人往往比老婆还敏感，要么觉得你和她走得太过“近”，要么觉得你是个投机之辈，嘴上有可能夸你，心里却绝不会瞧得起你。至于某一天老板娘会不会雷霆一击地反扑，那就更好比一个定时炸弹了。



虎甲虫的忠告：

有一点是要特别说明的，与女上司发展办公室恋情绝对是下下之选。相对于男人而言，女性更容易把八小时以外的东西带到工作中来，这对我们在职场中的发展并不是一件太好的事情。而且就算是最终修成正果结成了婚姻和家庭，女性也同样容易把工作中的事情带到家庭中。据统计，女上司和男下属的婚姻，比其他由办公室恋情而形成的婚姻离婚率高9倍，比社会平均离婚率高31倍！



虎甲虫的群落强势者（下） ——当男下属碰见男上司

说完了女上司再谈谈男上司。其实对于男性来讲，有一个男上司反而比有一个女上司更好相处。尤其在职场初期，男下属与男上司之间往往沟通得更顺畅，问题也相对少得多。但是在度过新人期进入稳定期之后，男性上下级之间的问题往往会集中地浮出水面。

男上司与女上司不同，适才我们讨论女上司的种种情况时，讨论得更多的是女上司的共性问题，因为女性的趋同感比男人更强烈。而将这种模式放到男上司身上就行不通了，因为虽然男人与男人之间的沟通障碍相对较少，可是男性尤其是职场中的男性其复杂程度要比女性高得多。男人在更富于逻辑化和理性化的同时，同样也更加富于多样化和个性化。

因此，我们把男上司来分类讨论。

首先，让我们来看看督导式的男上司。所谓督导式，是指这种上司对于公司规范的执行一丝不苟，时刻关注下属执行的情况，经常把事情规范得有板有眼，经常插手下属工作细节，以保证工作的速度和最终结果。

越大的公司，尤其是越大的外资跨国公司，这种男上司越常见。能够成为“督导式”的男上司，他们往往有着较好的受教育背景和较深的理论

基础，他们讲求有规范的管理，注重于制订计划，对于执行督促严格，甚至带有一些完美倾向。他们的脸上很少带有笑容，即便你把事情做得很好，他同样也会鸡蛋里挑骨头般地指出你在过程中还有哪些缺点和不足。

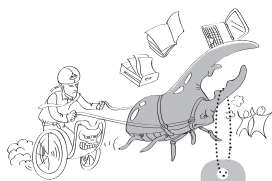
实际上，所谓“督导式”的男上司实际上是各种男性上司中最善于倾听和最容易听进去别人意见的人。不过和“督导式”的男性上司提不同意见绝对是一件痛苦的事。这种人不仅要知其然，还要知其所以然，他会考虑你的提议是不是对工作有利，是不是对部门有利，是不是对公司有利，乃至对他本人和对你本人都会出现什么样的好处和坏处；你的提议做成了会怎么样，做不成又会怎么样，而最后往往还要加上一堆诸如“还有没有更好的法子？多从几个角度想想试试看，我认为你绝对有能力制定出一个更好的方案来……”之类的话。

当然，对于督导式的男上司，也不用将其形容得太过恐怖。对于男性职场人来说，如果在基层阶段就碰上一个督导式的男上司绝对是一件幸事，因为督导式的男上司潜意识里绝对认同人都是懒惰和有着诸多缺点的，他们会绞尽脑汁让自己的下属以最大的功率运转并确保监督和执行，这恰恰可以让我们将其作为一块磨炼我们自身的磨剑石。有这种上司只要能够坚持住，成长是最快的，因为督导式的女上司不仅要求严格，而且往往更喜欢带部下。在带部下时，他们常常恨不得把一身本领倾囊相授。

此外，督导式的男上司虽然大多终日严肃，不善夸奖，但是他们并不是那种不知道下属功绩的人，只是他们的表现方式不同罢了。他们往往更喜欢把对下属升职和加薪的建议写进自己的报告里，然后递到他的上司那里去。

对于督导式男上司的应对方式是数字、数字、还是数字！这类上司往往对于数字极为敏感，请把自己的工作迅速量化，在和这类人交流的时候，说话时用第一点、第二点、第三点、第四点……再加上一堆你精心准备过的数字和百分比表达，绝对能够得到他的认同。此外请注意，没事的时候千万别请他吃饭，保证花钱费力还不落好，而要是有一天他请你吃饭了，千万要提高警惕外加有心理准备，因为这十有八九不是好事。

其次是江湖气重的男上司。老话说男人要是一点江湖气没有，那也做



不成大事。这种男上司往往江湖气息浓厚，他们并不讲究那些条条框框，在管理上也更倾向于粗放式。尤其是在中小型的民营企业中，这种男性管理者随处可见。这种江湖式的男上司往往老大情结严重，他们喜欢拍着你的肩膀说“老弟啊，如何如何”，喜欢在你面前回忆自己当年的英雄事迹，“我当初在你这个位子的时候如何如何……”是他们挂在嘴边的口头禅和经常采用的教育方式。

江湖气重的男上司觉得你叫他一句“张哥”、“李哥”这样的称呼比叫他张经理、李经理更痛快、更舒服也更贴心，他们很可能因为你工作上的一次失误对你大声吼叫，在很多人面前重重地对你拍桌子，然后一扭脸在某个心血来潮的时候一声招呼：“今天晚上有谁闲着的？一起撮一顿去，连吃饭带唱卡拉OK我都请了！”接着很豪爽地带着笑脸揪着还在为刚才被他一顿暴数落还兀自憋着气的你：“那个谁谁谁，你晚上有事儿没有，没事儿一块儿去！我请我请。”

这种江湖气重的男上司往往更容易和其他人自来熟，在这种上司手下做事，往往不限于八小时之内。八小时以外的时间进行业余沟通同样很重要，多去一起喝喝酒、打打球，同样是和他们打好关系的重要手段。男人的友情有时候来得非常突然，对于江湖气重的上司往往更是如此。这一类上司重视自身权威，在关心你工作绩效的同时也更关心你是否是“自己人”。这种类型的上司往往非常实际，他们通常都是执行的好手，并不在意你的计划和规划与所谓的战略战术，他们最关心的是你什么时候去做，是不是马上就去做，是不是努力地去做。所以在这种上司交代任务下来的时候，做错了不是问题——只要你是“自己人”，错了他都会帮你弥补。关键是迅速行动起来，最好是从他交代给你事情后的第一秒开始。

对于江湖气重的男上司的应对方式，正应了下面有人说的一句话，和领导一起做一百件好事，不如和领导一起做一件坏事。笔者是坚决反对这句话的，因为领导是多种多样的，你要是遇见一个督导型的上司，和他一起做坏事的结果没准是他会想方设法地让你从这个公司以及这个公司所辐射的圈子里不声不响地消失掉——包括给你介绍新的跳槽去向。确切地说，这句话只有在一种情况下适用，就是当你碰上了江湖气重的男上司

的时候。这类人往往更加不拘小节，所以一起做点“坏”事的机会非常多，当然也要注意合理合法。

再次是目标型的男上司。

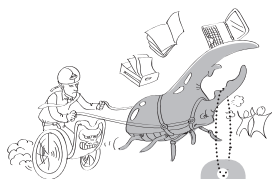
“我只要结果，过程你们去把握，我就不再问了，我只想知道×月×日前是不是能够达到如何如何……”这是我们在职场中经常听到的一句话。

目标型男上司是最以目标为导向的人，这种人往往具有坚定的信念和困难越大动力越大的斗志，可以说，他们身上兼具督导型和江湖型两种领导的特点，但又不像那两种人表现得那么鲜明。他们的目标一旦确立，就很敢于搞些“将在外，君命有所不受”的名堂出来。他们敢于和比自己级别更高的领导人拍桌子，甚至敢于和老板级的头头脑脑们讨价还价，因为这种人在很清楚自己要的是什么的的同时，同样是价值取向的高手。他们往往能够敏锐地观察到公司现在最需要的是什麼。他们通常善于拆解，能够迅速地把大目标折算成小目标，把小目标分摊到他眼中能够担负起这些小目标的各个下属身上。

如果你遇到了一个目标型的上司，累是一定的，不过目标型的男上司也是在各类型的男上司中最富冒险精神，同时也是最“可靠”的一种上司，只要你的确努力执行他所交代的任务，那么你在遇到阻力时完全可以大胆地求援，很多时候他甚至会亲自上阵“排雷”。

对于目标型男上司的应对方式，首先请老老实实在按照上司所说的目标去努力，这时候千万不要妄想去做一个改变者，因为目标型的上司一旦把目标确立，往往是不撞南墙不回头，在执行的过程中谁的意见也听不进去。另一点就是创新，如果你能够用上司自己都没想到的法子解决了问题，他绝对不会像督导式上司那样对你无限拔高，他反而会清清楚楚地表达出他对你的欣赏和重用——多说一句，对于富有创造性的员工，这一类上司是最大方的，跟着这一类上司也是升职加薪最快的。

平衡型的男上司：这里所说的“平衡”，并不是说这类上司各个方面比较均衡、比较全面，而是说这类上司往往是公司里的“平衡器”。他们相对稳重，“不求有功，但求无过”是他们最大的特点。他们是天生的合作者，没有架子但是也缺乏威严，当其他人的诉求非常强烈的时候，他们



往往就“退一步海阔天空”。这种状态不仅是对于他们的上级和平级，很多时候也会出现在对下级的态度上。

最后是平衡型的上司，这种上司往往节奏比较慢，他们是公司里的“老好人”，对于冲突和矛盾本能地有着“大事化小，小事化了”的第一反应。跟着这样的上司，你绝对不会感到有很大的压力，能否做出成绩完全看你自身的主观能动性。只是多做有时候也会多错，在你出现问题的时候这种上司会下意识地帮你“圆场”，但是绝对别指望他们像江湖型或者目标型的上司那样会帮你死扛。如果对你的指责声音很大，他们往往是“很不仗义地退缩并且不护着手下”的那种领导，甚至有时候会干脆躲在下属身后，直接把你扔出去当替罪羊——如果把你扔出去能够平息纷争并且减少矛盾和责任的话，他们非常乐意保持一种无原则的一团和气。

落到了一个平衡型上司的手下，很难讲是一件好事还是一件坏事，快速出头似乎很难。不过就像刚才我们说的那样，能否做出成绩完全看你自身的主观能动性。只要你做出成绩，平衡型上司会非常乐意帮你打开上升通道。对于这类平衡型的领导而言，他们同样是公司里的成绩传播器，你做出一点成绩，那是几乎保证能够迅速地上达天庭的。

对于平衡型男上司的应对手段，只要你能缠能磨唧，几乎可以保证这类上司手中有什么资源，你也就跟着有什么。即便你做事需要一分的东西，找他要三分他也会给你，多出来的两分，你完全可以自由调配到你职场发展最有利的事情上，他更有可能做出的表现是睁一只眼闭一只眼。



虎甲虫的忠告：

在这两章中，我们分别对男、女上司进行了不同的分析。有一点需要注意的是，工作成绩和个人能力才是硬道理。丢了这两点，任你和上司关系怎么好也是白扯，就算你和上司都亲如一家了，要想升职加薪，总得让上司们有点理由不是？下面我们开始着重讲几个能够体现能力和创造成绩的实用技巧。

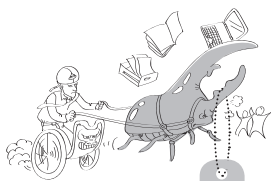
硬颚的穿透力 ——核心骨干攻略，打造自己的撒手锏

虎甲虫体型虽然不大，但是作为一种捕食型昆虫而言，却是一名极为凶猛和高效的猎手，那么，除了利用速度能够追上对手之外，虎甲虫在捕猎的时候还有什么武器和战斗技巧呢？

让我们先来看看虎甲虫的身体构造。在虎甲虫的肢体前端，有一对镰刀状的坚硬无比的上颚，在遇到猎物时，虎甲虫会迅速地用这对镰刀状的坚硬长颚撕咬对手，狠狠地切开猎物的皮肤，继而将其深深刺入对手的体内，直到猎物咽气为止。

虽然虎甲虫的硬颚并不像它的速度那样有名，但是放到昆虫界中，它的硬颚可以说也是名列前茅的著名武器之一。凭借着这对硬颚，虎甲虫完全可以轻易地捕杀比自己体积大2~3倍的猎物。而且虎甲虫的攻击性极强，人类相比虎甲虫来说可谓是庞然大物，但是专业的甲虫捕猎人员在捕捉野生虎甲虫的时候，也不得不带上特殊的防护手套，被虎甲虫用镰刀状的长颚咬上一口，不仅很疼，而且很可能被撕下一块肉来。

而在职场中，当我们已经作为一名公司的“老人”每天忙碌于工作的时候，可曾想过这么两个问题呢？



(1) 虽然成为了公司的“老人”，但是你对你所在的部门有多重要，甚至对你所在的公司有多重要？

(2) 你是否是你所在部门的骨干核心力量？如果你还不能够被称为核心骨干，那你还缺少什么？

许多人之所以从新员工到老员工熬来熬去，却一直得不到提升，实际上正是缺少了在职场中的骨干核心地位。这种所谓的骨干核心地位的确立，往往是升职加薪的先决条件。不要相信什么业务尖子反而不会被提升的中庸式论调，职场不是官场，在这个丛林一样的都市职场，绝大多数的企业和企业掌舵者，都愿意用更好的待遇和更高的位置来留住自己企业中的骨干核心力量。即便不升职，加薪却不是一件难事。

在职场中，骨干与非骨干的一个最重要区别就是三个字——撒手锏！核心骨干人员都拥有撒手锏。

虎甲虫有坚硬有力的长腭和勇猛的战斗天性作为撒手锏。我们在职场中的撒手锏都有什么呢？

很多人都很容易想到凸显自己的长项，凸显自己的长项是一个职场人需要天天做、月月做、年年做的事情。把自己的长项作为自己的撒手锏加以强化，当然是非常好的一种选择，这是打造撒手锏的两大方式之一。类似的手段我们之前讲到的已经有很多，这里，我们还要讲另一个被许多基层职场人尤其是基层职场男人忽视的东西。

在现在的中国社会乃至以后很长一段时间里，足以作为万能撒手锏的唯有两个字——创新。

在当今世界，“中国制造”这几个字早已名扬全球，有无数的中国人英语学了一辈子都学不好，但是对于“Made in China”这句短短的英文却是既不会认错也不会写错。在发现我们中国成为世界工厂的同时，无数人也在发出这样的感慨，我们现在制造了超过全世界1/3以上的工业品，却发现利润的大头儿都让别人给赚了！

中国各类大大小小的公司经过了几十年的发展，职场这个适用于丛林法则的地方在经历了诸多风雨之后也越发成熟。“中国式”职场环境完成

了第一代的形成年代，第二代的职场整合与规范化的年代，现在已经进入了第三个阶段——职场创新年代。

创新未必是高层才会去做的事情，要做一个优秀的职场人，需要从基层开始就拥有一种创新的意思。在“纯新人”的阶段，盲目创新并不是一个太好的选择，因为公司是怎么回事你还没弄明白，而在坐稳了位子成为一名公司老人之后，我们对公司的各类资源和条件开始越发地了解，对自身在做的业务、身边同事的情况和做好这一切所需要的技能都越发地熟悉和清晰。在这个时候，做出一些小小的创新，对于职场发展自然是非常有利的一件事情。

让我们来看这样一个例子：

有一名高龄的推销员，在开始做推销员时，他的年纪已经不小了，高达57岁的“高龄”。而且他做的可以说是各种推销员中最不容易的一种——保险推销。

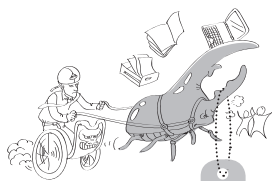
面对年轻人的竞争，这位已经57岁的推销员无论从体力上还是精力上都处于下风。然而，这位推销员在创新方面所下的工夫，却比很多年轻人更深。

这个人很善于计划，在工作的前一天，他都要详细地考虑并列好自己第二天的工作计划，由于这个人行动一贯勤勉快捷，因此绝大多数情况下他都能比预定时间更早地完成自己的工作计画。然而在这种状态之余，他却始终坚持了一个习惯，即如果能比较顺利甚至提前完成自己当天工作计画的话，那么一定要做一次创新尝试。

他非常注意收集自己、同事乃至竞争对手推销保险的方法，并经常把这些方法详细地列在自己的工作记录中加以分析和研究。

他在时间和条件许可的情况下，一定会去多拜访一位自己不认识也完全不在当日工作计画中的客户。这是完全陌生的客户，对于这位客户的拜访，他规定自己一定要使用一种自己之前没有使用过的以及在工作记录中也从来没有提到过的交谈方式与推销技巧，因为是计画外的客户，成败尚在其次，关键是一定要采用新思路、新方法！

如果这些采用的新思路、新方法成功了，那么他会立刻总结成功的原



因，找出成功点；失败了，马上总结教训，看看自己采用的新方法应该如何改进，然后再尝试。

在不断创新自我演练中，这位老先生掌握了比其他人更新、更独特的销售技巧和方式。

一年过去了，这位老先生成为了这家拥有2万名推销员的保险公司的金牌推销员。三年后，他开始不停地创下销售纪录，在他销售额达到巅峰的一年，他所创下的纪录一直保持到几十年后都无人打破。

这位老先生就是被日本人誉为“保险推销之神”的齐藤竹之助先生，如果大家对这个名字还比较陌生的话，请看看他所创造的销售纪录。

27亿日元——这是他一年的销售额，他一个人的销售额。

而按照这位老人生活的20世纪60年代的日本物价来推算，足可以抵得上现在的超过100亿日元的销售额了。

齐藤竹之助先生获得成功的原因是多样的，但是他老人家从不讳言——创新，在他成功的因素里占到了极大的比重。

实际上，不仅是销售，像研发、生产、行政……各类工作，都可以从创新入手。当然，作为一名基层员工要创新，同样要注意几件事情。

（1）作为基层员工，请先在自己的职权范围内做小幅度的创新。不要动不动就想到什么公司如果采用了我的模式就能如何。任何男人心里都有着一种开创大场面的愿望，而基层员工在创新的时候更是容易犯改天换日这种错误，我们的创新先为“我们自己”创新，然后再想其他。

（2）创新不是一个单纯的点子，如果要创新，请先在自己的职权范围内实践。到处嚷嚷自己有一种好方法，甚至是直接去找上司谈论新方法乃至新规则，无疑是基层人员的大忌，就算是老牌基层人员也不例外。而在实践中要注意的是，不是说要彻底改变我们现有的做法和工作状态，而是在完成基本工作后，用更多的“额外工作和额外努力”去实践和试验。齐藤竹之助这样的高手，都是在先完成工作计划后再去寻找额外客户来试验自己的新方法。一边倒地改弦易辙，结果往往是得不偿失。

（3）更要注意细节与小事上的创新。贪大、求全、渴望“一招改变天下”往往是很多基层创新失败者死得轰轰烈烈的原因。勿以一点点的创

[优秀职场男人]

是甲壳虫

新而不为，一点一点地改变，积累起来就是一个你在无数细节上成为一名综合性核心骨干的缘由。而且那种所谓“一招改变天下”的东西，往往最容易被其他人复制，反倒是细节累积起来的综合体，能让一个人变得很难复制和超越。

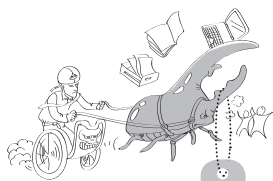
不断地针对细节与小事创造出新方法和新尝试，不但能够积小胜为大胜，而且更不至于引发其他人过分的危机感与敌视。温水煮青蛙效果好得很。

创新与凸显自己明确的长项，就好比虎甲虫两个大钳一般的上颚，缺一不可。



虎甲虫的忠告：

创新有创新的风险，要注意创新，但不要过分地沉迷于创新。任何一家公司的传统工作方式，包括我们个人的工作和生活习惯，都有着长期的积淀。在创新的过程中，不断强化以往的经验 and 公司所规定的各类工作技能，更为重要。男性往往比女性更富于创新和冒险精神，但是如果沉溺于“出奇”那就沦落于走偏、走邪的怪招之中了。



虎甲虫的外表 ——职场中的男人之美

从20世纪80年代以来，虎甲虫以其勇猛的习性和特立独行的风格成为了一种新兴宠物，尤其是在东南亚一带，饲养虎甲虫宠物几乎成为了一种横扫各国的时尚。我国境内的虎甲虫大约有600多种，近年来在一些大城市里，养虎甲虫宠物也开始逐渐兴起。

笔者曾经亲自拜访过超过60名饲养虎甲虫的爱好者，除了虎甲虫的勇猛习性和快捷无比堪比F1赛车的速度之外，他们饲养虎甲虫的一个重要原因就是——“这种甲虫太漂亮了，太炫了！”笔者已经记不清有多少人这样说了。

大多数的虎甲虫会呈现出一种漂亮的蓝色、绿色、橙色或猩红色，而且往往不是单纯的一种颜色，而是呈现出一种许多色彩交织的绚丽色彩。这种颜色的多变是虎甲虫外骨骼释放色素形成的，而难以控制的颜色是虎甲虫外骨骼的表皮特征形成的。内外交织的色素让虎甲虫的外表非常绚丽。

而当一个男人踏入职场之中，尤其是成为了一家公司骨干力量后，对于美的需求也就随之而来了。

千万不要小瞧“男人之美”的作用。男性之美是一种包装，更是一种在职场中能让人事半功倍的武器。试想，是一个谈吐上佳、魅力四射的男人更容易获得上司的青睐和提升呢，还是一个只会埋头干活却毫无风度和张力的男人更容易获得上司的青睐和提升呢？

美国学者乔治·韦洛克把男人之美的外在表现分为21种。

有的潇洒大方，有的温文尔雅，有的玉树临风，有的风流倜傥，有的豪放雄健，有的含蓄谦逊，有的活泼开朗，有的柔情浪漫，有的英武神勇，有的矫健挺拔，有的刚毅自信，有的强悍粗犷，有的沧桑深邃，有的平易谦和，有的博学幽默，有的气定神闲，有的孤傲不羁，有的热情奔放，有的俊美风雅，有的气宇轩昂，有的光芒四射。

看一看上面21种男人之美，大家不妨对比一下自己，相信总有一种男人之美和你有些接近。根据自身情况，给自己找出最接近的一种进行定位，塑造一种属于你自己的气质和风度，让你在职场中获得更有利的位置。

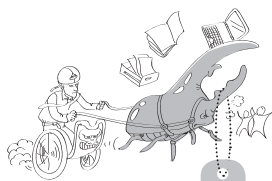
从一个人的职场生涯来看，无论从哪一个角度来说，个人魅力与外在的气质都是极为重要的东西。大多数男性往往忽视了对于自身外在魅力的一种定位。举一个最简单的例子，第一印象对人的后续接触非常重要。职场里最关键的是什么？那就是人。那么，这种第一印象你是否已经做过定位，并且为之努力打造出了自己的风格呢？其他人第一眼看到你的时候会想到什么？是温文尔雅，还是刚毅自信？是只知道埋头干活，还是深沉得一塌糊涂？这些东西和你现在所做的工作、所供职的公司以及所处的职位，是否形成互补？

而另一方面，男人之美不同于女性，外在的打扮固然有意义，但与此同时，内在之美更是男人最重要的。相信很多男人都认同这样一句话：

“身为一个大老爷们儿，要是光靠着长相混，惨了点儿！”

要想成为一个职场中的成功男性，男性之美不仅是外在的，更要有内在之美。在我们针对北京、上海、深圳和成都等11个城市的1500名老板和企业高级管理人员的调查中，得出这样一个结论：

一名值得提拔和予以更好待遇的男性员工，应该具备以下几点内在美中的至少一点：成熟、稳重、内敛、主动、热情、坚强、冷静、幽默、乐



观、积极向上、肯负责任。

如果你具备上述几点中的某一点或者某几点的话，请不要过于着急补充你缺失的那些东西。决定你的内在美和气质特质的绝非你的短板，而是你身上已经固有的东西。

刚才罗列出来的各项关键词，如果你拥有其中某几条的话，那么请把你已经拥有的优点放大。放大到一定程度，该有的自然就都有了，男人美也就自然而然地反映出来了。

而另一方面，在我们的调查数据中，具备以下内在品行中三条以上的职场男性，就算工作做得再好，也很难获得进一步的晋升，就算晋升了，日后的发展空间也不大：

优柔寡断、甘于平庸、懦弱、无条理、暴躁、懒散、刻薄、缺乏刻苦精神、不敢承担责任。

所谓“形诸于内，发之于外”。内在的打造往往不是一朝一夕就能完成的，这要经过长时间的锻炼和自我修养的提升，甚至要对自己的性格进行某种改造和调整。

不用说什么“江山易改，本性难移”，科学研究早已证明，人的性格共分为四层，第一层为先天性格，后三层全是后天性格。只要努力训练，人的后天性格往往比先天性格更加会控制人的日常行为与表现。

这种二次塑造，无论是谁都帮不了你，甚至说看再多的书，接受再多的咨询也不行，最后还是看自己，关键看你有没有那种改造自己的决心和信念。

笔者一直认为，即便是在职场中，强行地告诉一个人你该成为一个什么性格的人不但过于强权，而且不负责任，你有什么权力去改变一个人原有的性格？所以在刚才谈到优点塑造的时候，笔者一直在建议读者根据自己的情况选择自己的优势去自我定型，自我量身打造。

但是在缺点方面，如果自己有上述的问题，那么请立即改正。

人无完人，要想绝对地消灭掉上述罗列的种种缺点，几乎是一个人一辈子都不可能完成的任务，但是我们必须有这种意识，去时刻努力做到。哪怕只改了一点点，也比不改强！

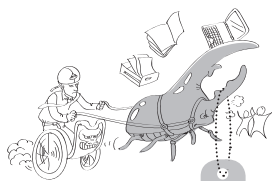
[优秀职场男人]

是甲壳虫



虎甲虫的忠告：

职场是个生死存亡的丛林，更是一个历练一个人气质和风格的绝佳训练场，在职场中把握和训练好自己的男性之美，不仅职场里的上司和同事们喜欢，生活中的女士们更喜欢。



最好的食物 ——从领导的废话中找到关键

张鹏和王红卫都是一家公司的新员工，这家公司是由中央政府监督管理的国有企业，按照现在比较流行的说法，也就是所谓的“央企”。两个人从中学到大学就一直是同学，毕业以后也是同一批应聘进入这家国有企业，只是学的专业不同，于是一个进入了策划部门，一个则进入了行政部门。

进入了策划部门的张鹏和进入了行政部门的王红卫都有想做出一番事业的雄心壮志。在开始工作后，两人遇到的阻力和困难各不相同，闲下来的时候这哥俩也经常交流彼此的职场心得。一来二去，两人发现他们都对同一件事情非常反感。

这件事情就是开会！如果再说得精确点儿，就是会议上某些领导的讲话，什么国内的、国外的、党内的、党外的，这个月的、下个月的、今年的、明年的，而且就如相声中所说的那样，好容易领导甲讲完了，领导乙又一脸笑模样地站了起来，乐呵呵地说：“同志们，我再来补充两句……”

说得多不怕，关键是说了一堆之后，里面的空话、套话实在是不少，

真正的“干货”却没几句，听了半天，觉得全都是废话……

“都说国企文山会海多，这回真加入国企了，咱算是领教了！”某日，这家公司又在礼堂里举行了一场长达数小时的大型会议，下班以后，张鹏对着自己的好友发牢骚。

“没法子！社会现实嘛！”王红卫苦笑一下，“进了这行，适应这里的环境吧！”

“从大学时就有无数的人告诉我们要适应！适应到什么时候才是个头？”张鹏不耐烦地说道，“你说一个大会几百人上千人地往礼堂里一坐，领导在上面作报告，下面的人真听假听都不知道，这种效率……嗨！光是领导讲话也就罢了，偏偏这些领导一讲起来还又臭又长，真正有用的又能有几句？反正我是在下面昏昏欲睡，有这工夫还不如回办公室实实在在地干点工作，这不纯属浪费时间吗？效率！什么时候才能有真正的效率？”

“你们策划部门还好点儿，不就一个月赶上那么一两次公司总部全体大会吗？”王红卫一声长叹，“我们行政部门才叫惨，一个月下来不知道有多少的大会小会都要跟着参加……耳朵里净是那些废话连篇的发言稿！真不知道还要经受这种洗礼多久……”

其实不仅是国企央企，民企乃至很多进入中国的外企，也沾染了一些文山会海的官式习气。这种习气会潜移默化地影响着员工的情绪，也会降低工作效率。

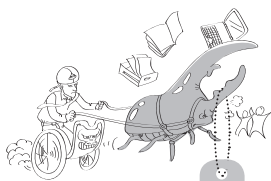
这种情绪在职场中的基层，尤其是基层男性中表达得尤为强烈。职场中的男人尤其是在职场中已经成为核心骨干力量的男人，往往喜欢追求一种更有实效而非形式主义的东西。当他们听到领导的所谓废话时，一种不耐烦和抵触的情绪往往会迅速滋生。

但是，对于我们这些职场人而言，废话真的“废”吗？

让我们再看一眼虎甲虫。

虎甲虫不仅是一种食肉性昆虫，而且它可以说是一种食性很杂的食肉性昆虫，小到蚂蚁、蚜虫，大到蝗虫、蚰蜒，都是它的捕食对象。

有时候笔者在想，是不是昆虫比人类，更明白食物的意义？



把目光转回职场。

说句公道话，其实人家做领导也挺不容易的，尤其是在中国，领导说真话那叫不成熟，说假话那叫欺骗群众，发言时间太短了又被称作对工作不重视或准备不足，于是废话自然就多了起来。

在我们刚刚所讲的案例里，这两个人在此后的职场中的变化，就是由那些平常很容易被人忽视和厌烦的“废话”而产生的。

张鹏依旧不喜欢领导的那些长篇大论，每次开全公司大会的时候，领导在上面讲，他在下面琢磨他的事情，甚至有时候干脆把头一低，一副似睡非睡的样子，张鹏对自己的要求是，不打出呼噜声来就好。

王红卫是做行政的，由于经常要整理领导的发言稿和做会议记录，因此再“废”的话也得听、也得看、也得跟着整理，只是整理来整理去，王红卫渐渐地发现了门道。

领导的废话貌似也不是乱讲的，什么能说什么不能说很有讲究，一些看似无关的东西实际上与本公司的未来构想和战略发展有着微妙的关联。在发言中领导看似云山雾罩地东拉西扯，却往往预示着公司内部某种变化。只是这种变化往往并不会立即发生，而是需要经过很长时间才会慢慢地显露出来，平均长达半年之久。

王红卫抓住了这个规律，逐渐调整了自己的工作方式和工作重点，这样做的结果是，他总能在适当的时候以一副早有准备的状态出现在某些事情刚好发生的关口，一步步地都“踩在了点儿上”。

王红卫逐渐积累起了“头脑清晰，思路敏捷，有战略眼光”的名声，后来一步步地被重用提升，而张鹏却一心扎在了基层工作中拔不出来，直到某一天，张鹏忽然发现，王红卫这位老同学如今已经远远地甩开了自己，迈向了更高的阶层。

“真是同人不同命啊！”张鹏感叹，“我怎么就没有你那么好的运气？”

“运气好什么啊！在你开会打瞌睡的时候，我在整天研究领导的那些废话！”王红卫笑骂道。

“领导的那些废话？”张鹏惊讶地睁大了眼睛。

王红卫微笑，把他的一个心得告诉了张鹏。

人越缺什么，往往就越关注什么。领导也是人，那些废话也许和现在的工作一点儿关系也没有，但是它往往代表了一种诉求，通过对领导那些天南海北的话语仔细分析后就会发现，讲得多的东西，往往就是现在领导乃至整个企业最缺的东西，好好归纳、整理、研究“废话”，尤其是找出不同领导在说“废话”时的共同点，往往能够给自己很好地提供下一步的判断依据从而结合公司内外的各种情况做出合理的推理。企业经常会因为需求不满做出变动，而那个时候，往往就是领导希望有人能帮忙做事的时候。当这种变动来临之时，早有准备的王红卫总能把握时机“做正确的事”，焉有不被重用之理？

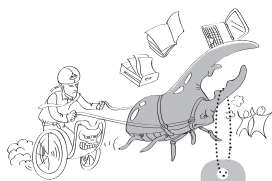
张鹏有些发愣地看着王红卫：“我当初怎么就没想到，一堆废话里还能研究出这么多信息来？”

王红卫笑着指了指自己的脑袋：“其实在工作中，原本就没有任何信息是废的，包括那时候我们眼中领导的‘废话’，可是这些废话真‘废’吗？那要看咱们自己有没有从中寻找关键信息的意识了！”



虎甲虫的忠告：

在职场生活中，我们总会遇到很多貌似乏味的事情和看似无用的信息，这成为绝大多数职场基层人员甚至是核心骨干级的基层人员的一个误区。实际上，职场里没有无用的信息，乏味的事情也不一定就是枯燥而“除了重复性一无所有”，关键在于你怎么看，怎么想，用什么方法去分析，有没有这方面的意识。你做到了，你就比大多数人更容易出人头地。而要做到这一点，先学学虎甲虫不挑食的本事，切记，职场里没有“无用”信息，尤其是从领导那边传递出来的“无用”信息。先吃下去，消化好，积累住，准备足。说不定过段时间出现什么事，你就比别人起跑得快。而且请注意不要过于在乎单一事件，你从“废话”里琢磨出来的信息越多，做的储备越多，就越会有事情撞到你的枪口上。



我就是天敌 ——打败负面，男人成为领导的最快途径

虎甲虫以其食肉性与凶猛的习性，成为了农林牧业和种植业中的一种重要益虫。世界上有很多人不惜花重金引进中华虎甲的种群，就是想在防治植物虫害时，把它作为一种重要的天敌昆虫来使用。

其实，所谓的益虫或害虫，更多的时候是人类依照对于自己有益或无益的原则来进行区分的。昆虫的世界是一个奇特的生态循环，它往往意味着更多的生存与竞争。

然而，在职场这个竞争得你死我活的丛林里，另一种生存竞争每天都在上演着，当我们的事业上升到了一定高度的时候，自然不满足于总是拿着基层员工的薪水，做着基层员工的事情，待在基层员工这个等级之上。

要前进，要晋升，要加薪！这是许多男人的心里话。在生存压力越来越大的都市中，原地踏步的男人是一种非常悲惨的动物。做男人不易，做中国的男人更不易，没结婚的有婚姻大事要去办，已经结婚的有老婆孩子等着去养，有房子车子等着去供——很多时候还要先挣出来一份首付的钱才有资格供。虽然说现在女性的地位提高了，诸如“煮夫”、“全职

老公”等类型的男人也开始出现，但一个不可忽视的现实是，在当前的社会，大部分男人都是作为一种强势群体面对世界的，他们往往担负着家庭主要经济来源的重任。

男人的上进心很多时候都是给“逼”出来的，在职场中，从蓝领到白领，从基层到中层，是一个很大的飞跃，要想获得提升，最重要的是什么呢？

回头看看本章中我们对于虎甲虫的叙述，有一个字眼对我们非常重要——益虫！对，就是益虫！

当今的职场中，越来越多的公司开始信奉“不是把业绩冠军提升为管理层，而是把对公司最有益的人提升到重要职务上！”同样，很多人从基层到提干往往会有有一个过程，一个从上层关注考察到终于被提拔的过程。

让我们来看这样一个案例：

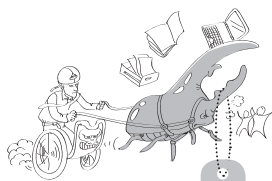
韩元岭是在一家外企公司工作的一位男士，这家公司在中国开展业务不过五年，但是由于完善的制度和强有力的产品，业务发展非常迅猛。韩元岭进入公司一年多来，他不但敢打敢拼，而且很善于从公司的老同事们及市场中学习各类经验，创造出了不少优秀的成绩，这些功绩为他奠定了深厚的工作能力基础。随着公司的发展壮大和人才的流动，公司决定从基层的年轻员工中选拔出一批优秀人员，提升到中层一级的位置上。

在员工提升和选拔上，公司采取了内部竞聘和人事部门考核相结合的方式，一时之间，公司中不少人闻风而动，纷纷开始竞聘这些管理岗位。

韩元岭所在的销售部，是竞争最激烈的一个部门，这家公司提倡“竞争与自我表现”式的企业文化，尤其是在销售部，这种“竞争与自我表现”式的思想和风气更是被推到了极致。

当然，“竞争与自我表现”不是问题，问题是人人都在努力地搞着竞争与自我表现，能在这家企业混下去的销售人员没一个是傻子，比韩元岭的业绩好能力强的人大有人在。

于是一时之间，各种各样的函件传递于公司的E-MAIL系统，大多数人都对这一次的内部竞聘野心勃勃，准备好了大量的成功案例并把自己的优点做了详细的梳理，很多人甚至把成为部门经理后应该做什么都考虑好



了，竞争空前激烈。

经过层层选拔，包括韩元岭在内的四名业务骨干进入人事部的最终考核阶段，在这一阶段，最重要的一个环节就是参加由公司高管和人力资源部联合举办的升职答辩。

这场内部选拔考核是公开的，四位面试者一字排开，对面是能够决定他们在这家公司命运的人。

这就好比这些人来公司的第二次面试，然而能够到达这里的人，却早已没有了昔日初进公司时那种略带拘谨的样子，他们早就在基层的销售队伍中锻炼成了骨干精英，一个个全身心地投入到这场答辩中，神采奕奕精神抖擞，在简短的答辩时间里尽情发挥，尽可能地展现自己的优点。

众人抽签排定次序，在这种内部的竞争性提升考核中，实际上出场次序并没有那么重要，能够排到最后固然能够听到其他人的回答，从而有更充分的考虑和查漏补缺的时间，但是排名前列的则更有把事情说得“很全面、很透彻”的机会，如果排在后面出场的人选择说“我和他刚才陈述的基本一致，也是要如何如何……”则不免会令自己大大地失分。这里都是在竞争中血杀出来的业务熟手，很少会有人给你留那种机会。

韩元岭抽签排到了最后一个上场，果然不出所料，排在他前面出场的竞争对手们已经毫不客气地把该说的基本都说了一遍，留给韩元岭的空间即便是有，也不多了。

“还好我早就另有准备！”看着前几位竞争者或慷慨激昂或深沉厚重的回答之后，韩元岭心里却悄悄地舒了一口气。

“给你五分钟，谈谈你对销售经理这个岗位的认识。”人事部的经理是位女性，很有亲和力。

“我认为，要做好一个销售经理，首先应该避免四种误区……”韩元岭清了清嗓子，以一种四平八稳的语调开始了陈述。

韩元岭开始侃侃而谈，说的都是些销售经理不应该有的状态，说完了这些，韩元岭接下来又谈到了作为一名销售经理常犯的几种错误和容易迈入的若干陷阱……

随着韩元岭话题的深入，坐在一旁的竞争者们暗叫不好，原本说定每

人发言时间只有5分钟，可韩元岭的阐述已经超过了15分钟，而主考官们还没有叫停的意思，仍饶有兴味地和韩元岭探讨“你要如何规避这些错误的发生”诸如此类的问题。

很快有人回过味来，他们大都在之前的问答环节大谈自己在公司这段时间以来的成绩，大谈自己的优点和长项，韩元岭这是采取独树一帜的方式表现自己的与众不同？不对啊，在这家公司里大家更多的时候按照标准做事……这小子，难道是在破釜沉舟地冒险？

有人心里冷笑，有人暗自摇头，这种冒险，对于在大公司工作的人来讲未必是一件好事。

最终，答辩结束了，韩元岭以一连串的指出所谓“销售经理绝不能犯的禁忌”回答了主考官们的最后一个问题，当候选者们鱼贯而出的时候，他们的心理各异，不过大都自信满满，他们都自信自己的工作基础和成绩不弱于别人，而在刚才的发挥之前，他们也早就把自己的状态调整到最佳。

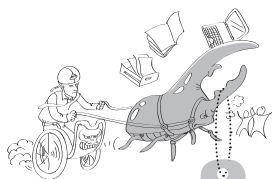
三天后，内部竞聘的结果揭晓，韩元岭顺利杀出重围，升任销售经理一职。同事们纷纷感叹，在要求规则与标准的公司里，韩元岭这种大胆的冒险居然能够获得成功，不知道是太胆大心细还是真有当机立断的本事，或者这只是运气？

有成功的自然也就有不服的，一位当初的竞争者后来费尽九牛二虎之力才从一位人事部的同事那里挖掘出来当初的评选“内幕”，结果却令他大吃一惊。

韩元岭的内部评议得分不但领先于其他几人，而且是遥遥领先。这位竞争者原想的是几人得分相差不大可眼前的结果却与他的想法大相径庭。

而韩元岭自己也清楚得很，这哪里是什么运气或冒险，公司自然有公司的规则 and 标准，而韩元岭更是细心研究了一番职场中的通行标准。那次在很多人眼里看起来是冒险的答辩，根本就是蓄谋已久且精心设计的计划。

实际上，上层在考量提拔一名基层人员进入管理队伍的时候，对负面信息比对正面信息要敏感得多。越是大公司越敏感，越是高层越敏感。



运用好负面信息，并不是要我们对公司的上层和考核者们说公司有多么不好，更不要从具体的人上下手，这样既伤人脉又往自己脖子上套绞索，毫无任何用处。所谓负面信息的运用，更多的应该是仔细考量在所瞄准的目标职位上容易犯哪些错误，容易踏入哪些陷阱，容易走哪些弯路。

实际上，对于负面信息的运用，多从自身检讨开始，这样更能够看清自己的缺点，更多地表述出在管理职位上不能做的事情，其实传递出去的潜台词有以下几种：

（1）很多人都容易犯这样那样的错误，如果你选择别人，风险很大。

（2）我已经知道了这些错误、这些陷阱、这些弯路在哪里，选择我，这些问题我自然会规避，即便犯了，程度也比别人轻，对公司造成的危害也比别人少。

（3）我已经对这些问题进行了深入的研究和准备，不仅我会少犯乃至不犯这些错误，别人犯类似错误的时候我也可以给予支援甚至提供应急预案。

所以说，当你准备好不碰某些陷阱，不犯某些错误，不走某些弯路的时候，同样首先要有自己的预案，只会找问题却提不出解决方案的人，离晋升还差得远。

当然，如果你在公司中已经有了一定的地位，甚至有了几个跟在你后面亦步亦趋的徒弟或手下，那么记得经常提醒他们，有某事是绝对不能做的，有某高压线是绝对不能碰的，效果肯定比你在升职谈话中自我表达好。因为这些事情迟早会传到领导耳朵里去，很容易给领导留下你不会犯这些错误的好印象，有了这种先入为主的好印象，绝对会对你的升职起到一个加速器的作用。



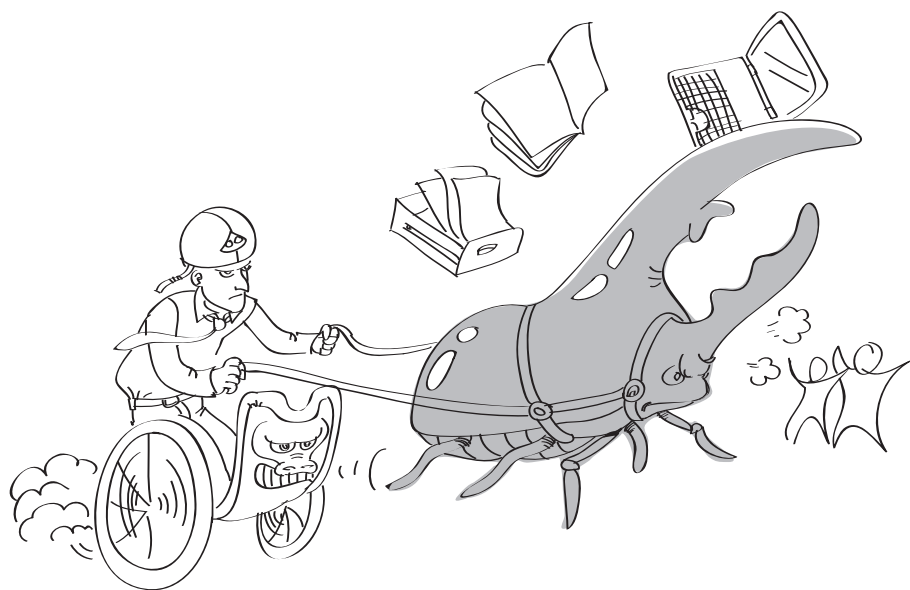
虎甲虫的忠告：

对于男人而言，学会“我绝不会做什么”往往比学会“我擅长做什么”更有效。男人要想提升，不只是冲击力和技巧。一项调查显示，绝大多数的公司高层对于公司里中层女性的要求更多

[优秀职场男人]

是甲壳虫

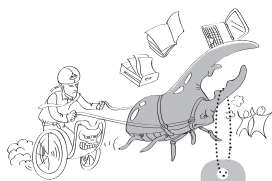
的是“精细、柔和”；而对中层男性的要求注注是“稳重，有大局观，少犯错”。能够进入提拔候选人决赛的男士，注注身上的冲劲和强硬性都是不缺的，要想在这种竞争中脱颖而出，就要学会活用负面信息，这注注能让你比别人更快一步走上领导岗位。当然，在提出负面信息的同时，更应该注意自己身上有没有那些负面的毛病？我们运用负面技术，是为了打败负面，因为公司的取向，更多的也是为了打败负面。



三 职场之白领男人中层篇

有益的瓢虫——绅士型的中坚力量





生态圈中承上启下的一环 ——注意自己的定位和职责

天行健，君子以自强不息。很多男性在经历了职场新手期的挣扎和进阶期的历练之后，终于一步一步地爬到了白领的位置。

白领，这个词最早起源于20世纪20年代初的西方发达资本主义国家，它泛指一切受雇于人而领取薪水的非体力劳动者，因而有“白领职工”之称。这些人的经济收入和工作条件较好，在公司和整个社会中的地位也相对较高，他们出入高档写字楼，有着良好的工作环境，可谓谈笑说管理，往来无白丁。

实际上，对于究竟什么是白领，怎么样才算白领，各国各时期都有着不同的说法。在发达资本主义国家，白领总数超过蓝领，约占工人总数的60%~70%，基本上大多数非体力劳动者都可以称为白领。而在中国，白领的定义则要复杂得多。

首先是收入，在2009年一项针对21个大中城市的调查中，84%的人认为能够被称为白领的首要条件是月收入在7 000元人民币以上，像北京、上海和深圳这类发达城市的标准则更高。

其次是工作性质，脑力劳动仍然是区分白领和非白领之间的重要标志之一，这项标准的认同感高达96.4%。

笔者查遍了很多西方发达资本主义国家的调查报告，发现这绝对是中国特色。在很多西方国家的职场调查中，白领更像是一个泛指。而在中国，公众对于白领的定义为：在企业中担任中高层管理职务或者在企业的脑力劳动者体系中处于中层状态。

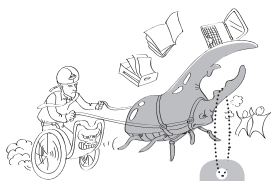
在很多的公司中，以白领为代表的中层管理者和中层脑力工作者形成了一个对公司最重要也是对公司发展最起“发力”作用的群体，很多公司一直做不大，做不好，不是因为上层的思路和决策有问题，也不是因为基层员工不卖力，而是因为中层不力，“腰”挺不起来。

如果我们回到丛林，寻找一种能够形容白领尤其是男性白领的甲虫，那么无疑只有瓢虫是上佳之选。

瓢虫为鞘翅目瓢虫科圆形凸起状甲虫的通称，是体色鲜艳的小型昆虫。它们往往形似半个圆球，一般5~10毫米长。足短，色鲜艳，具黑色、黄色或红色斑点。

除了根据色彩和体态分类，非专业的瓢虫爱好者识别不同种类瓢虫的最好途径是观察它们身上的斑点。根据它们身上的斑点把其分为二星瓢虫、四星瓢虫、九星瓢虫、二十八星瓢虫，等等。而我们很多人在很小的时候，就在科普读物和一些小学读本中认识了大名鼎鼎的七星瓢虫。这种瓢虫身上有七个斑点，是一种对人类非常有益的益虫，它能吃掉害虫，保护植物。实际上，不仅是七星瓢虫，超过83%的瓢虫种类都是益虫，只有十一星瓢虫和二十八星瓢虫等少数瓢虫是害虫，绝大多数的瓢虫以蚜虫、介壳虫、粉虱及叶螨等有害类昆虫为食物。在很多国家的农业界，瓢虫又有“自然界中的活农药”之称。

这个活农药的称呼，简直是对瓢虫最恰当的比喻，绝大多数瓢虫的体内含有一种奇特的昆虫碱，这对于绝大多数的鸟类和食肉昆虫而言，以瓢虫为食并不是一个很好的选择，昆虫碱会引发它们体内的酸碱失衡。而另一方面，有益人类的瓢虫们可不像其他食肉型昆虫那样不忌口，它们的食物几乎都是对人类有害的昆虫，在引进瓢虫作为天敌治理虫害之后，它们



并不会像某些物种那样导致引进地区生态失衡，反而会对整个地区的生态结构，起到一种承上启下使之更加平衡与合理的作用。

这引发了我们在瓢虫篇的第一个问题，企业里位居中层的白领阶层，尤其是身为白领的中层男人在公司中的作用。

中层最重要的作用就是承上启下，这基本上和瓢虫在生态圈中所处的位置一模一样。

实际上无论男人还是女人，当你做到中层岗位时，承上启下已经成为你职场中最重要的一个职责。

承上者，就是把上级的意图吃准吃透；启下者，就是带领手下努力地把意图变为行动，把行动变为结果。对于一个中层来说，是承上更重要还是启下更重要，管理学派争论了超过100年，有说承上如果不力则会使麾下整个团队犯战略性的错误，也有说启下如果做得好能够把错事在执行中变成对事。在这里我们不去讨论各个流派的对与错，单说一下职场男性在承上启下中需要注意的一些事情。

首先，作为一个职场人，享受着白领的待遇，坐上中层的位子后，请记住你必须挑起更多的责任来。

作为一个中层白领，首要的转变就是心态上的转变，更高的位置和更好的收入同样意味着更多的责任。尤其是男性，在人们对待男性的潜意识里，负责任几乎已经成为男士必须有的品德，不负责任的男人不是一个好男人，而不负责任的男性中层白领更不是一个好骨干好干部。实际上我们的薪金和职位永远是滞后的，因为我们之所以拿到这份薪金，获得这个职位，实际上是因为我们的责任比我们的薪金和权力更大更重。这是所有职场人尤其是职场男性白领们必须明确的一点。

其次，对于刚刚升迁不久的男性中层领导而言，“启下”虽然未必比“承上”更重要，但是绝对比“承上”更紧迫，更值得关注。

男性白领中层和女性白领中层有着很大的不同。女性从生理上而言右脑更发达，往往更注重细节，天生就是执行和推进的好手，然而她们对于上层的领导意图却往往理解得不如男性透彻。男性则刚好相反，天生的左脑发达和逻辑性思维强势让男性对于总体的方针政策把握得更强，因此对

“承上”而言，男性并不存在太大问题。而在白领的初级阶段，男士们却往往忽略了对手下的管理和使用，这使得男性的“启下”往往会存在一些盲区。因此，对于刚刚上任的男性白领中层而言，迅速熟悉下属，迅速管理下属，迅速把下属组织好做出第一份业绩，尤为重要。

最后，中层白领作为管理者，尤其是第一次被提拔为中层管理者，很容易走极端。而在男性中，这种问题就更为突出，很多兄弟不是只注意“承上”，就是只忙着“启下”。实际上，要做好承上启下，男性白领中层们必须做好一件事情，那就是成为一道“可供缓冲的桥梁”。

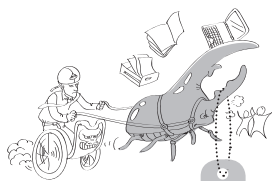
从公司的角度看员工，最好的状态就是“这个员工太好了，公司哪怕多付出一点代价也要留住他，用好他”。从员工的角度看公司，最好的状态就是“这个公司太棒了，我哪怕少获得一点报酬也要留在公司，做好这家公司所需要的工作”。

这显然是理想状态，以个人利益和自我发展为核心的员工诉求与以资本利益和企业发展为核心的公司诉求是一对永恒的矛盾统一体。员工诉求和公司诉求之间经常要发生碰撞，这种问题处理不好，往往会造成既不能“承上”，又不能“启下”，这就要求中层白领要成为一道“可供缓冲的桥梁”，既能上下沟通，又能平衡好两边的利益，这才可以在职场中游刃有余地获得真正的成功。



瓢虫的忠告：

除了上述几点之外，男人进入中层成为一名白领后，很多时候容易产生一种高度兴奋的感觉，这种感觉虽然往往持续时间并不长，但是会让男人觉得要么一定要放开手脚大干一番，要么长舒一口气松懈下来。保持一颗平常心，绝对是一名白领男人为了做好承上启下工作而需要时刻提醒自己的事情。



瓢虫的原则 ——警惕白领阶段的反授权（上）

本节我们从一个笔者亲身参与过的案例开始讲起。笔者曾经有这样一位朋友，他姓石，我们叫他石先生好了。石先生是一个非常聪明也很有能力的人，为人也非常宽厚，善待同事是出了名的。在几年前，石先生进入了一家大型民营企业，开始了自己的销售员生涯。由于努力工作，石先生经常得到公司的表彰，后来被提名为公司销售部经理人选，前不久终于接替已经成为销售总监的老上司，出任该公司的销售部经理一职。

按照这家公司的规定，部门经理都要专门配备一名助手，石先生初担大任，行政部为他派来了一名助理。这是一个从某著名高校市场营销专业毕业不久的女孩子，人长得漂亮，头脑也很灵活，同时有着一张能说会道的巧嘴巴，石先生也比较满意，虽然没动什么男女之间的想法，可是有了这样一个美女助理在身边，平常看着也赏心悦目，谈客户的时候带出去也显得比较有面子。

可是令石先生没有想到的是，自己走马上任没过多久，这个漂亮女助理就给他带来了烦恼。

事情缘于一个文案。某日，石先生带着自己的漂亮女助理去见了一个

客户。双方相谈甚欢，眼看着又有一笔大业务即将到手，双方口头约定，由石先生所在的公司针对这家客户的诉求制定一套产品方案，三天后交由这家公司。由于石先生这次面对面的谈判极为成功，对方采购部的经理甚至给石先生留下了“我们有90%的可能性会采用你们公司的产品，三天后你把方案送来，我看看如果没有大问题，往老总那边递上去签个字，基本这事情就算是差不多了”这种对于销售人员来讲人人都喜欢听的话。

石先生回到公司自然是满心喜悦，按照他长期以来的销售经验，这笔业务已经成功一大半了。看看自己的美女助理既是名校毕业，学的又是市场营销，进入公司这段时间以来对公司产品有了相当的熟悉和了解，更是跟着自己全程参与和客户之间的谈判，于是便让这位助理着手去做方案，自己则开始忙其他客户的销售工作。

时间一晃即过，到了第三天，石先生想起明天就要去客户那边递交方案，就问自己手下的美女助理，方案做得如何。

结果美女助理很不好意思地答道：“经理，我已经很努力去做了，不过老是觉得方案有些欠缺，可是自己又说不出问题出在哪里，要不您再修改修改？”老石同志是个厚道人，自然要给下属掌掌眼，结果一看美女助理的那个方案，不但过于简单和粗糙，而且简直是处处漏洞，如果把这样的方案送到客户那里去，那可真是煮熟的鸭子都要飞了。石先生也没多想，只当美女助理经验还少，于是亲自操刀上阵，把方案重新大改了一遍。

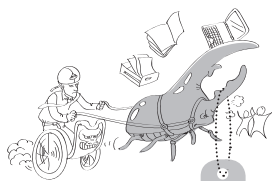
要说这单业务销售额不小，方案做起来也没那么简单，老石同志忙得昏天黑地，总算在紧急关头把方案一条一条地捋顺了。可是到了下班时间，美女助理微笑着请示：“经理，到了下班时间了，我先走？”

厚道的老石满脑子都在方案上，直接挥了挥手说走吧走吧，还加上一句，路上小心啊！

美女助理依旧是面带微笑，小心翼翼地道：“那方案……”

老石：“方案我来吧……”

美女助理等了半天等的就是这句话，美丽的脸上微笑继续闪动：“客户那边能够保证明天交方案吗？”



老石顿时有了一种被下属怀疑能力的不悦，他把眼一瞪说道：“有我在你担心什么？明天上午十点以前，我肯定能够把这份方案交到客户手上，这么好的开局，我怎么可能让这单业务跑掉？”

于是美女助理心满意足，摆摆手和老石说了句再见，径自回家去了。

老石一个人留下来加班，一直到将近夜晚十一点，才身心俱疲地完成了方案。等老石拖着疲惫的身子回到家已经接近子夜，老石的夫人却不乐意了：“今天怎么回来这么晚？是不是瞒着我搞什么勾当去了？什么？加班？我可听说你公司最近给你配了个娇滴滴的小助理，有美人相伴的深夜加班是不是感觉不错？”

老石看着酸溜溜的夫人只能一脸苦笑：“哪像你说的那样？我那个小助理早在下班的时候就回去了，我一个人加班到现在，不信回头你问我们公司负责考勤的小刘，就是坐前台的那个，你也见过的……”

石夫人吃醋归吃醋，心疼老公也是真心疼，听老石把事情的前因后果说完，顿时就怒了。

“你这当的叫什么经理啊？交代给下属的工作被人家扔回给你不说，那小妮子居然还好意思一个人先撤了留下你自己干活……”石夫人这时候倒是不怕老公和女助理一起加班了，“你们到底谁是领导谁是助理啊？”

老石听了自己也是一愣，是啊，这事情闹得，谁是领导谁是助理啊？

老石同志显然是被下属忽悠了，那位美女助理根本就没用心去做给客户的方案，这两天她正在网上和某位男网友打得火热，心思根本就没放在工作上。眼看快到了给客户交方案的时候，她也知道自己的那个几乎称不上方案的方案肯定要出岔子，正好老石问起方案的事情，这位漂亮的女助理先是“心思灵巧”地顺水推舟，后是轻轻松松地一个金蝉脱壳，毫不费力地把工作又转回到了老石的手里。

老石很傻？别笑，如果你也当上了一名管理层的白领，请仔细想想，自己是不是也做过类似的事情？如果说你还没坐上这类位子，请想想你在公司里的同事，是不是也听过见过或知道有人参与过类似的事情？

这是很多坐上职场管理者位置成为白领的人都会犯的一个常见错误，在管理学中，我们通常将其称为职场上下级之间的反授权。

授权，很好理解其字面含义，就是上级把权力授予给下级，下级拿着上级赋予的权力去做事。所谓职场反授权，就是指管理者在工作事件中将某一做事的权力下放给下属，然而在工作执行的过程中，下属又把权力归还给上级，而与授权同时交回来的，还有本应属于下属的工作量。

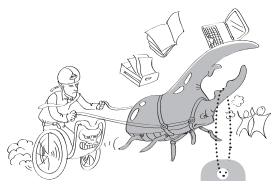
职场反授权，是职场中尤其是中国当代职场中极为常见的一种情况，2010年4月新鲜出炉的一份调查报告显示，超过76%的中层管理者遭遇过下属对其进行反授权的情况，足足比美国和欧洲高出7倍和11倍。要不然说中国人聪明呢，尤其是这年头下属越学越精，领导也真是越来越不好当。

本来遭遇反授权就够让人不爽了，可是还有更严重的问题，同一项调查表明，中国男人普遍有着承担更多责任、做更多事情的美德。然而在职场中，这种美德往往变成一种滋生反授权并使之泛滥成灾的温床。在接受调查的12 000名白领高层管理者中，男性白领经历过反授权并做过“被反授权”事情的比例比女性白领高出5倍！

这还不是最倒霉的，最倒霉的在于，很多接受调查的男性白领在拿到调查问卷的那一刻还不明白什么是反授权，仍在为自己能够替下属完成那些本该属于下属去完成的事情而充满自豪感并乐此不疲。

想想自己，第一次做部门经理的时候好像也没少干类似于“被反授权”的事情，当时也是同样傻乎乎地自得其乐。

为包括那个当年自己在内的许多兄弟们默哀，套用赵本山的一句话：“悲哀，真是悲哀！”



瓢虫的原则 ——警惕白领阶段的反授权（中）

职场反授权，无论是对公司的运行效率来说，还是对职场人的发展来说，都是具有严重危害性的。如果放任职场反授权的情况不管，就好像癌细胞一样会迅速地长大和扩散到许多下属员工的身上，很多管理者尤其是男性白领管理者在工作中都觉得自己越来越累，实际上如果能够消除反授权，就会轻松很多。

那么，如何来应对和处理职场中的反授权呢？

让我们再来看看生活在另一个丛林——自然丛林里的瓢虫。

在昆虫界中，即便是食肉性的有益类瓢虫也不是凶猛的甲虫，它们除了捕食蚜虫一类的小型昆虫之外，可以说性情非常温和。瓢虫虽然经常扎堆在一起，但是它们并不是一种真正意义上的群居昆虫。瓢虫并不会像某些昆虫那样会为地盘而大打出手，共享、共存是它们的生存状态。

然而，瓢虫也并非没有自身群落内部的竞争原则。

从幼年开始，雌瓢虫就会把卵产在有着高密度蚜虫的树叶、树枝等相对于瓢虫而言食料丰富的地方，这是一种从生存中进化而来的本能。从卵的孵化开始，瓢虫会在短短一个月内就快速地由卵转化为幼虫，并最终迅

速成长为成虫。

这么快的发育速度，不要说与包括人类在内的哺乳动物相比，就算在昆虫界中，也算是快的了。而同时，高速的成长需要大量的营养和食物，于是瓢虫从它们的幼年时期就开始进餐，一只七星瓢虫的幼虫每天可以吃掉10只以上的蚜虫，而当它变成成虫之后，每天进食的蚜虫量超过130只。

这么大的进食量自然会产生分食不均。而瓢虫不仅能够通过气味等方式敏锐地发现周围同类的位置，还会在手边的猎物捕食完毕后，第一时间前往同类的“猎场”。

我吃完了你没吃完，那我就先吃你旁边的，因为你要吃的和我要吃的食物基本一致，你吃慢了，就别怪我把你的那一份也吃掉。这是瓢虫的内部筛选法则。

这正是瓢虫喜欢“扎堆”的重要原因之一。实际上，这是瓢虫在亿万年的进化长河中进化出来的一种保证基因不断优化的本能，捕猎能力差、吃得也慢的瓢虫营养摄入不足，容易被大自然所淘汰。而相应地，那些捕猎能力强、吃得也快的瓢虫则更优先地获得了食物和营养的补充权，它们的基因能够传递到后代身上的可能性也更大。

让我们接着来说先前提到的笔者亲身经历的案例。

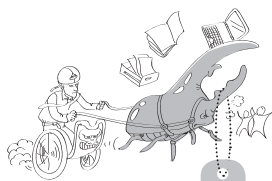
那天晚上老石拨通笔者电话的时候，笔者正处于半睡半醒状态，一阵电话铃响把笔者从迷迷糊糊中吵醒了。

“兄弟，真是不好意思这么晚打扰你，真对不住……”首先是一连串老石的道歉声，他跟谁都那么客气，接着老石把事情原原本本地说了一遍。

笔者一听就知道，石夫人在老石旁边气愤地念叨个没完，老石心里也是愤愤的，但是却没什么好想法，于是电话就打到笔者这个咨询师这里来了。

也许有人要问，至于吗？老石是经理啊！一个给自己惹麻烦的助理还不好办？直接开除，还用得着那么费劲吗？

这么想的朋友绝对是有些过于血气方刚外加经验不足，在职场里这种做法痛快是痛快了，可是当时老石刚刚升任经理，没多久就把助理给开除



了，上司会怎么想？下属会怎么想？会不会认为老石是个容不得人的主儿？会不会认为老石是一个对下属没耐心、不会教育人的经理？把助理派到老石身边的人事部门会怎么想？

另外，也许还有人会觉得这是小题大做，不就一个助理吗？这事情先放着，等过一阵想法子给她穿小鞋下绊子，上级如果想给下级使阴招，那机会还少啊？

这么想的人先不说心眼儿小不小，就从职业化的角度来说，助理是为上级分担事情减少工作量的，不是跟上级斗来斗去的。这种做法同样是出恶气了，但是工作的效率呢？与其计划着收拾助理，还不如把那些时间、精力、心思用在工作上。招来一个助理如果搞得比没有助理还累，那和“被反授权”在结果上有什么区别？

所以说老石很职业啊！当时他给笔者打电话的主题就一个：“怎么能让这位助理既得到教训，又让她以后多努力工作少动这类心眼儿？”

笔者的建议有三条：

一、绝对不要给这位助理任何形式上的经济或行政处罚，包括罚款和调职这类事情。

二、改日上班的时候记得开部门会议，会议上说明这个事情，让她做自我检讨和道歉。

三、在部门会议上询问一下其他下属，类似的事情他们会怎么做。

老石琢磨了一番，点头称是，实际上，老石在之后具体执行中的做法则显得更高明。

第二天一早，老石继续上他的班，首要的事情自然是带着具体方案去拜访客户。在事情做完回到公司之后，老石则马不停蹄地召开了一次自己部门内部的会议。

会议上，老石的主题居然是“如何提高我们销售人员整合方案的能力？”这实在是巧妙无比，谁都挑不出毛病来。在会议进行的过程中，老石拿出了那位助理所做的半吊子方案并公开传阅，让大家提一下这个方案的毛病。群众的眼睛是雪亮的，一些老资格的销售人员自然是将其中的问题批了个清清楚楚。更有直言不讳的人当场明说这方案根本就是垃圾。传

阅活动没进行到一半，那位昨天刚刚使了个“巧计”的助理的脸已经红得跟苹果一样了。

老石看着差不多了，直接打断了某些直性子的下属的批驳发言：“好了，好了，注意措辞，这个方案可是我的助理做的，人家刚参加工作没多久，不比你们这些老江湖经验丰富，再说人又是我带的，你们也顾忌一下我的面子好不好？什么垃圾不垃圾的，以后咱们部门任何人不准这么说话！”

下属们安静了下来，这种充满“回护”口吻的话语立刻让小助理的感激之情直线上升，摊上一个肯护着自己的上司不容易啊！

“不过呢，后来我替你把这个方案几乎是推倒重来似的又做了一遍，可把我累得不轻，昨天我一个人加班加到了半夜，回去还让老婆骂了一通呢！”老石半开玩笑地对自己的助理说道。这件事情大家都明白，三天的活儿摊到一天做，能不点灯熬油吗？这话弄得助理更惭愧了。

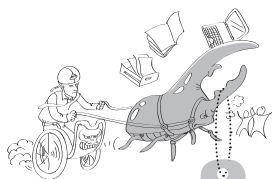
这也是题中应有之意。自己摊上辛苦了，最起码得让下属知道自己是因为什么。许多“被反授权”的男性白领管理者倒霉就倒霉在，自己摊上辛苦不说，下属还不知道自己到底有多辛苦，于是上级越来越累，心里的怨念也越来越重，而下级还没明白自己错在哪儿！不少职场中上下级之间的矛盾就是这样慢慢滋生的。

“这件事情是小，可是如果大家都不加强这方面的能力，我们销售部的整体业绩怎么能上得去？强化这方面的能力，对于提高大家的个人业绩也是非常有好处的！”老石适时地把事情上升到了一个高度，“从今天起我们做一个规定，以后谁的销售方案在我们部门内部被枪毙了，谁就需要在全部门同事的面前公开认错，因为这表明他在工作上要么能力不足，要么没有尽心尽力。嗯……今天就先从我的助理开始吧！”

这时候事情就变成制度问题了，更何况助理本就心虚，立刻站起身来老老实实在地认错。

老石随即拿出了另一个正在跟进的大客户作为案例，让销售部的下属们讨论应该怎么做这个方案，并且言明，谁提出的意见最好，这个客户就由谁去跟，谈下来的奖金提成也就归谁。

做销售的人最怕的就是不知道客户在哪儿！做销售的人最喜欢的就是



有大客户交到自己手里。老石这话一出，马上有一些能力较强的下属两眼放光，众下属连献妙计，把销售方案讨论得妥妥当当。

老石在主位上坐得妥妥当当，大家争得越激烈他越开心，不管是哪个销售人员的业绩，都是销售部的业绩，都是他这个销售经理的业绩。

一边坐着的助理算是彻底看明白了，自己不做的事有的是人去做，而且很多人从能力上比自己只强不弱，实际上像昨天那档子事并不是自己轻巧地偷了一个懒这么简单，而是错失了一个原本属于自己的机会。如果机会都被其他人瓜分完了，那自己……

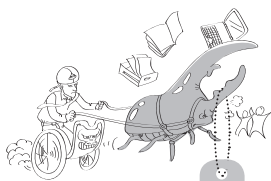
助理不由自主地打了一个寒战。

瓢虫的原则 ——警惕白领阶段的反授权（下）

老石做得精彩做得漂亮。这件事情以后，不仅那位助理再没搞过类似的事情，反而越发努力地去主动工作和提升自己在各方面的能力，很快在老石没操多少心的情况下迅速地成为了老石的得力助手。而老石也顺手强化了部门内部的竞争氛围和学习风气。此后，部门内部的“反授权”情况开始大大地减少，老石在部门的业绩上升的同时，也发现自己的管理工作，似乎越来越轻松了。

从我们开始做管理工作的那一天开始，一直到我们成为公司中最高的决策者乃至老板，都可能会遇到这种情况。“反授权”之所以出现，其原因很多。比如有一些下属在做“反授权”的时候并非有意为之，尤其是很多新进公司的年轻人，他们还没有完成由学校到社会、由家庭到职场的专业化转变。再比如中国的改革开放和市场经济虽然已经进行了有些年头，但毕竟也只有短短的30年而已。传统文化中“官本位”的影响绝非一朝一夕能够消除的，很多人都有着“领导拍板了，出了事情也是领导的问题，我没有责任”这种极度不职业化的心态。

如此这般，理由和起因也是多种多样，然而其本质就是下属的“被动



工作”心态在作祟，做事情是被动的，自然寻求“反授权”的可能性就更大。而让下属从“被动工作”向“主动工作”转变，适当运用“瓢虫法则”是一个非常好的手段。

关于“瓢虫法则”上一章我们曾经谈到过，瓢虫之间的竞争就是比“谁先吃完然后吃掉其他瓢虫旁边的食物”。而在职场中，人永远有被动和懒惰的一面，这也是造成被动工作和“反授权”的一个重要因素。但是与此同时，人又是一种复杂的动物，我“反授权”回去，主动浪费掉我的机会我可能不在乎，但是当有人“吃掉”我的机会时，就会出现一种危机感和应激反应。

对于下属，必须要让他们明白，“反授权”在你这个领导这里是行不通的。同时，更要建立起一种带有竞争的，责、权、利明确的部门或者团队内部文化，让下属知道自己处在这个环境中不但很难完成“反授权”，而且一旦做出“反授权”的事情，那就意味着“我不能”，既然“你不能”，那么自然有能的人会补上来，人人有危机，个个争机会，“反授权”往往就会被消灭在萌芽状态。

而从另一方面来说，“反授权”并不完全是下属的错，更多时候还是管理者自身的问题。尤其是身为白领的男性管理者不妨仔细想想，为什么男性管理者遭遇“反授权”的情况反而比女性管理者更多？在团队或是部门内部建立起“反授权”环境之后，职场中的白领管理者们尤其是男性白领管理者更要注意自身建设的问题。

首先，在职场中，男人都是爱表现的，尤其是在刚刚转变角色进入管理岗位和涉及自身能力的问题时，男性比女性还要喜欢表明：“这种事情我很擅长，看，我做得很好吧！”很多时候男性管理者尤其是刚刚担任管理岗位的男白领们会忍不住手痒，来上一个“我做你看”，做完了以后还认为自己是身先士卒、冲锋在前，做出了良好的榜样，而下属对于上司“反授权”也就是在这种行为中不断地滋生出来的。直到有一天，我们会产生石先生那样的困惑，这究竟谁是上司，谁是下属？谁在安排谁的工作？

其次，对于一个管理者而言，带头是必要的，但不要把太多的东西放在自己的肩上。你的一次帮忙、两次帮助也许对工作中的某一个事件有

利，但是与此同时，你也同样地剥夺了下属成长的机会和权利。没打过硬仗的下属永远得不到成长，因此我们也就更容易陷入一种恶性循环的怪圈之中。到了最后，下属们养成了对你的依赖，不“反授权”等什么？这种情况下自己累着了都没地方哭去。

咱比咱的下属能力强是应该的，不然凭什么咱是上司？可是既然是管理者，我们所代表的就往往不是自身，而是我们麾下的部门和团队。指点相对于代替更重要，下属们的本事长不起来，又到哪里去提升整个部门或整个团队的业绩？不给新人机会磨炼，我们的整体业绩又找谁要去？

再次，培养下属绝不是当“奶爸”，需要人扶着走路的婴儿永远比自己尝试走路的婴儿学得慢，对待下属更是如此。

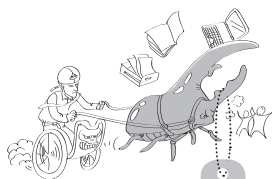
有很多人在评价公司的管理时有这样一种论调：赛马不相马。“优者上、平者让、庸者淘汰”自然是一个职场中的通行规则，但是很多时候，这种所谓的通行规则更多的只是一个理想状态，要都是这样的话，管理也就太简单了。

很多时候我们即便到了管理岗位有了手下，在公司里也并没有那么多备选，这时候就逼着我们不得不去培养自己的手下。然而培养手下并不等于护着手下，应该让他们摔摔打打，我们作为部门或者团队的领导者，往往要承受一定的压力，担负一定的责任，但是这种学费是必须要交的。

当前有一种愈来愈大的声音高调地宣扬“员工是最需要鼓励的，你越说自己的员工好，你的员工就会更好……”，这种话笔者只赞同一半。在培训中我们当然需要保护下属的积极性，肯定下属已经做出的成绩，但是绝不能把鼓励变成一种无休止的“好，好，好，不错，不错，不错”，下属觉得自己做什么都会得到夸奖，反过来也会对你提出越来越多的要求，“反授权”的另一种发源就这样滋生了。

管理心理学中有句话叫“鼓励与批判的比例是2：1”，一味地批判和一味地想着“保护下属自信心”都是一种极端并且不负责任的做法，2：1的鼓励与批判刚刚好，在表扬下属的同时，也一定要让其意识到“如果我把某些问题解决了，结果还会更好”这一点，这才是王道。

最后，对于经过教育还整天把心思用在“反授权”上的员工，坚决予



以打击。瓢虫有一个非常有趣的现象，很多不同种的瓢虫也许会“通婚”以诞生新的瓢虫品种，但是一个“昆虫界绝无仅有的谜团”的现象是，瓢虫的益虫和害虫之间泾渭分明，益虫绝不与害虫通婚。要知道，所谓的益虫和害虫更多的是人类根据昆虫对于自身的利益而划分的标准，而益虫不与害虫通婚的“瓢虫法则”，几乎是超越了昆虫界本应具有的自然法则。

（注：关于瓢虫益虫不与害虫通婚的原则，是一个非常有趣的谜团，无论是在互联网上还是在很多的昆虫学专著中都有大量记载，有兴趣的人可以自己查一下资料。）

对于瓢虫益虫为什么不与害虫通婚，那是昆虫学家们研究的范畴，我们在这里借用这一法则。在职场中，那种不把心思放在工作和能力提高上，整天想着偷懒耍滑甚至敢于算计到领导头上的员工绝对属于公司里的“害虫”，虽然我们不说“通婚”之类有点过的话，但是“反授权”是一种极具放大和递增效应的职场现象，让益虫员工和害虫员工整天待在一起，说不定什么时候就把你的整个团队给“熏”坏了。

之前我们已经讲过做管理者要学会战胜负面。而不懂得打击负面下属的男性在管理者这个层面绝对是无法生存下去的。什么事情都有第一次，开除下属也是一样，如果你才升任管理者不久，那么辞掉这类下属是你扬刀立威的最好靶子，第一时间开除他们吧！

开除的时候一定要让其他人知道，此人是因为“反授权”才被开除的，如此杀一儆百，不但不会影响下属对你的看法，反而会让你在下属面前更有威信。



瓢虫的忠告：

“反授权”当然不仅局限于我们刚才说过的那种，而是有多种形式的表现。在职场的各个阶段情况也不一样，比如白领阶段遭遇的“反授权”问题和金领高管们所遭遇的“反授权”问题就有很大的不同。这一点我们将在后面的一些章节中谈到。白领阶段遇到的问题注注还是比较小的，但是警惕和拒绝“反授权”的习惯，必须在白领阶段就明确地养成。

瓢虫的群落 ——白领的圈子

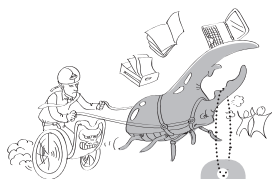
“圈子”这两个字最早出现于中国某些地区的方言，发展到现在，其语义在狭义上是指具有相同爱好、兴趣或者为了某个特定目的而联系在一起的人群；在广义上则指一个人在社会中所有的人际与社会关系的总称。故此我们常听到“某某圈子”或者“我的圈子”这类话。

关于人脉问题，几乎是职场中的永恒话题，作为一个白领尤其是白领男性，仅仅把目光放在公司内部的一小撮人上显然是不够的。当我们迈入中层成为一个白领后，打造属于我们的圈子，维系和发展我们的圈子，就成为了一个白领男性要重视的问题。

还是先让我们来看看瓢虫。

之前我们曾经谈到过瓢虫群落中的一些相互关系和原则，比如益虫不 and 害虫通婚，吃得越快的瓢虫越容易存活等，这些法则在圈子问题的处理上也同样适用。而除了这些瓢虫法则之外，在瓢虫的群落中还有一条更重要的法则：

越是食性相似的瓢虫，越容易扎堆！比如喜食蚜虫的瓢虫最喜欢凑在一起，不管它们是一星瓢虫、二星瓢虫还是七星瓢虫或者纵条瓢虫。



这与我们之前所谈到的瓢虫会迅速吃掉自己身边的食物，然后去抢吃其他瓢虫身边的猎物是不是有点矛盾？

其实瓢虫就是这样一种矛盾却又统一的生物，就像职场中的白领男士一样。瓢虫一方面为了基因优化而互相争食，而另一方面食性相似的瓢虫则喜欢聚集在一起，这在为觅食提供方便的同时，减少了更多瓢虫寻觅不到食物的危险，这有助于整个种群的发展和壮大。

职场中也有类似的道理，对于拓展圈子来说，如果除去本公司内部以外，谁和我们有类似的“食性”？答案很清晰，一是同行，二是同业。

“同行是冤家”，然而在当今的商品社会中，同行未必是冤家。随着市场的细化和反垄断程度的不断加深，瓜分市场成为了越来越常见的现象。多和同行接触，更有利于我们了解整体行业和市场的变化，八小时以内的竞争未必要带到八小时以外去。行业型的展会、论坛、会议，都有可能是我们在同行中建立圈子的良好机会。何况今天的竞争者未必就是明天的对手，今天为了一个客户争得你死我活，又焉知明天大家不会一起去联合投标？职场中的男性尤其是白领男性往往具有非常强烈的排他性，然而行业中的信息往往并非是一家独有，能够建立或是加入一个行业性的圈子，对我们将来的发展有着极大的好处。更何况你做销售他可能是做技术，从个人角度而言，如果能够建立一种“行业中的产业链圈子”，也是一种相当不错的选择。

拓展自己的同行圈子要注意一点，那就是尺度。尤其是在小节上要检点，贸然收受礼物或者参加一些不必要的饭局都可能不是一件好事，若是落下了“与竞争对手交往过密”的口实，那就有些不妙了。

同业的圈子则更加微妙和有益，好比我在甲公司做财务，你在乙公司同样也做财务，两家公司并不一定发生交集，但是大家都是做财务的，自然更容易找到一些共同话题。在现代职场中拓展这些圈子的方式有很多，比如某某地区的同业者协会，某某职务培训班等。在这种地方能够轻易地建立起自己的圈子。

拓展同业圈子的意义有很多，比如交流工作经验，学习长处等，更能结识很多高手，学习他们的长处。但是要注意，在这种圈子里请一定把“不

与有害瓢虫通婚”的原则把握清楚。

这是我们又一次提起不与有害瓢虫通婚的问题。在这里我们讲“通婚”，更主要的是需要警惕其他同业者身上的缺点和问题将我们同化，所谓学好三年学坏三天，一旦沾染上了某些同业者身上的“老油条”的不良习气，就偏离我们建立圈子的初衷了。而且一些有毒的圈子（如某些传销）往往进去之后再想往外拔就难了，不“通婚”也得“通婚”。因此在建立同业者圈子的时候，“学先进”这三个字要天天讲月月讲年年讲，讲到对自己都自我催眠了才好，把它变成一种本能，这样会使我们整个的职场之路受益无穷。

如果说同行和同业的圈子代表了我们在职场圈子里的“深度”和“专度”，那么瓢虫的另一群落行为则代表了职场圈子问题上的“广度”。

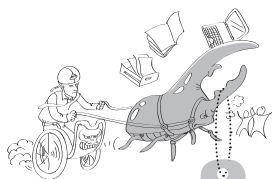
瓢虫实际上是一种迁徙性昆虫，有时瓢虫们会汇集成由成百上千只瓢虫组成的庞大群落，进行数百公里的大规模迁徙。对于瓢虫的迁徙，原因可能是多方面的，食物、温度、湿度乃至地磁变化等原因都可能构成瓢虫迁徙的理由。在英国、德国和我国的扬州一带，近年来都曾经发生过数百万只瓢虫集体迁徙的情况，不过与蝗群那种所过之地寸草不生的危害性相反，瓢虫的迁徙则是让那些可以作为瓢虫食物的害虫一只不剩，这对于我们这些人类而言，是大有好处的。

瓢虫迁徙有着很强的从众性，一旦一股瓢虫形成集群迁徙之势，在它们经过的迁徙道路上的瓢虫，会迅速地加入它们的队伍中，一起迁徙到远方。这种迁徙的习性则给了我们另外几个职场圈子的启示：

一是多加入大圈子，二是要能够广泛地突破地域性，三是要有容纳力。

很多时候，我们加入一个小圈子和加入一个大圈子的成本是一样的，在白领阶段这种情况会很多。因此，在我们调配自己精力和时间比的时候，一定要更有目标性和对比性。作为中层的白领阶段与作为高层的高管和老板阶段刚好相反，后者更倾向于“贵精不贵多”，而白领阶段则往往是职场人拓展自己圈子与建立人脉广度的最佳时机，这时候“多”比“精”更重要，大面积撒网是中层白领尤其是白领男性的重要任务。

与此同时，现代社会交通工具的改善与信息化进程的加快使我们可以



突破地域的限制，建立更大范围的圈子。互联网对我们是一项非常有利的工具，无论是博客还是个人网站乃至MSN和QQ群，都能够让我们突破空间的限制，大规模地拓展自己的圈子。同样是卖电脑，上海人的卖法和深圳人有什么不同？而一个北京的白领男性在理财时是不是也更应该了解一下中国香港资本市场上的一些消息走向？至于出差就更不用说了，请记得一个原则，在走过的每一个地方都不要忘记拓展你的圈子，结识新朋友，也许某一日你意想不到的合作者就在其中，无论是职场上的，还是生活上的。

容纳力则是很多男性在建设圈子的过程中经常会忽视的一个方面。在物欲横流的今天，“圈子”这两个字已经被加上了越来越多的功利色彩。就像瓢虫的群落一样，职场和生活是一对充满矛盾却又高度统一的结合体，增强自己的个人修养和增加自己的见识，两者是我们都需要的，这更是一个男人永恒的命题。在建立自己圈子和加入他人圈子的时候，切忌把什么都与工作或利益挂钩，保持圈子的多样性，同样是一个白领男性应该重视的事情。



瓢虫的忠告：

无论是建立自己的圈子还是加入已有的圈子，都不要太过于谦卑。为了进入圈子而过分谦卑反而会让其他人瞧不起你，不卑不亢反而能够让建立圈子和构架圈子变得更加容易和快速。

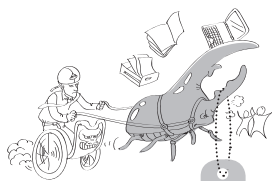
瓢虫的结构 ——男性白领的婚恋与经济问题

成家立业，这是一个男人在他生命中必须要面对的两件事情。关于男人应该先成家后立业还是先立业后成家的问题争论了上千年。其中既有霍去病匈奴未灭何以为家的豪迈，又有成功男人的背后一定有一个女人的哲理。这似乎是一个左右皆成立又皆不成立的命题。

男人做到了管理层，迈入了白领行列，似乎算是初步“立业”了，然而婚恋问题却依旧是个让我们头疼的事情。一方面中国现在的男女比例开始失衡，就算所有人都配对成功依旧有3 000万男性注定要打光棍，姑娘们似乎也越来越牛气；另一方面以高不可攀的房价为代表的越来越高的生活成本给我们的婚恋增加了越来越多的阻力，现如今要有一次美满的恋爱、有一个幸福的家庭显得越来越不容易。

再说说瓢虫。

昆虫学家们的研究表明，瓢虫的结构是陆生昆虫中最理想的结构之一，它完美地把坚固性和运动力结合在了一起，这既可以让它的身体从比自己身体高260倍的地方坠落到地面而安然无恙，又能够让它在需要行动时快速地爬行乃至飞翔。



美国社会学家约翰·D·道格拉斯在其《新信息社会的男男女女》一书中则把“瓢虫型结构”视为新时代最稳定的婚恋结构之一。这位社会学和婚恋关系方面的国际级大师是这样阐述当代商品社会里的婚恋关系的：

“经济好比瓢虫的硬壳，缺乏经济基础的婚恋关系往往很脆弱且更容易受到摧毁。男女婚恋成功的因素分别为性格、地域、爱好、审美观、文化层次和可共享时间，这就好比瓢虫的六条腿，能够把两个人支撑为一个有机的整体，而瓢虫的翅膀则是感情，能够让这个整体很好地飞翔起来。”

经济是很重要的一个问题，恋爱是奢侈品，结婚更是奢侈品中的奢侈品。很多时候男人别谈钱，谈钱就伤感情，另一个问题是要不要谈感情，因为一谈感情就伤钱！

首先是恋爱，钻在钱眼儿里的女人是不可取的，男人尤其是白领男人绝对要把持得住。在恋爱阶段，很多男同胞都为了显示自己“不小气”而把有限的收入投入到无限的浪漫中。可是人这一辈子，恋爱毕竟只是一小段，结婚呢？婚后呢？这种情况总不能无限制地发展下去吧？正所谓有钱也不要乱花，一个女人如果是为了钱才嫁给你，那不用等到你没钱，只要在经济上出现点障碍保证日子就会过得非常痛苦。在恋爱阶段将每月月收入的25%~35%用在恋爱上，这是在很多市场经济环境已经发展了多年的西方发达国家经过无数次调查得出的一个黄金比例。而在中国，相关的社会研究也已经表明，在恋爱时以这样的比例为经济基础的男女在婚后是最容易获得幸福感的，也是离婚率最低的。

而如果到了谈婚论嫁的阶段，经济问题则需要换一个角度去考虑。男性的收入在家庭结构中依旧是主要的经济来源，如果一个男人没法保证给自己的老婆和孩子一个稳定的生活，那似乎也惨了点儿，两者之间，必须找一个平衡点。

这个平衡点在哪里呢？

在中国，婚恋问题往往不仅是两个人的问题，更是三个家庭的问题。在51Job网站所做的一项调查中显示，有超过六成以上的适龄人士在婚恋上接受了父母的资助。

说这些并不是鼓励男人们向父母伸手，而是提一个公式让大家参考：

男人的家庭费用=（现期创建家庭费用+远期家庭维系费用之和）÷（现期家庭经济支撑力+远期可稳定收入之和）。

现期创建家庭费用是指组建一个家庭所需费用，包括婚礼费用与房子，等等，如果你不介意当房奴和车奴的话，这个现期创建家庭费用还可以降低一点儿，如果即便有了家庭的帮助，依旧连当房奴和车奴的资格都没有的话，那最好还是先把精力集中到工作中为好。

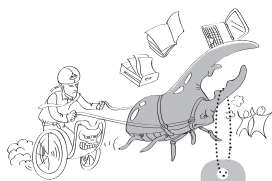
远期家庭维系费用指将来还房贷、车贷、未来的生活费以及子女教育费用等，这些费用男人往往会很容易忽视，可是它们又是我们必须支出的费用。把这方面费用平摊到20年，算算自己每月需要承担多少，再算算总数，最起码要估个最低值。

现期家庭经济支撑力是指你的现有积蓄加上包括父母亲戚能够支持给你的经济总量（包括金钱和固定资产）之和，远期可稳定收入是指你可以稳定收入的金钱数值，同样计算20年，看看总数是多少。

做除法，不用考虑物价指数，因为分子和分母同样是要受物价指数影响的，现在的中国物价上升要比收入上升的速度更快，但是不用担心，受影响的不是你一个人而是整个社会。

如果算出来的数值小于1，那么，你基本上能够在经济上过关，放心大胆地去追求自己的幸福好了。

如果结果大于1，那么，你就要更努力地去工作。



不动的智慧

——韬光养晦是白领男人的必修课

之前我们提到过大多数瓢虫体内都有一种生物碱，这种生物碱的存在使大多数鸟类和其他大型食肉昆虫不选择瓢虫作为其食物。然而在大自然亿万年的进化之中，总是会演变出无数千奇百怪的生物，瓢虫能够躲开“大多数”鸟类和肉食昆虫的捕猎，不代表它没有天敌；相反，在这个危机四伏的世界中它依然有许多对手，比如大多数种类的蜘蛛就都属于瓢虫的天敌之一。

有天敌自然就有防守，在自然选择的优胜劣汰中，许多种类的瓢虫除了体内的生物碱之外，还有后手。

比如大名鼎鼎的七星瓢虫，虽然它的身体只有黄豆那么大，但许多强敌都对它无可奈何。在它三对细脚的关节上有一种“化学武器”，当遇到敌害侵袭时，它的脚关节能分泌出一种有刺激性气味的黄色液体，使敌人因受不了气味而仓皇退却。

大多数的瓢虫还有一套装死的本领，当遇到强敌和危险时，它就立即从树上落到地下，把三对细脚收缩在肚子底下，装死躺下，瞒过敌人而求生。

伪死是许多昆虫的固有技巧，包括瓢虫在内的很多昆虫的“伪死”，实际上是它们本能中一种简单的应激反应。以鸟类为代表的众多捕食者是不吃死虫的，这同样是鸟类进化出的生存本能之一。死虫往往含有大量对它们有害的物质，许多死虫身体里还有其他的寄生虫个体或者虫卵。而瓢虫的伪死水平，更堪称高手中的高手。

瓢虫亮丽的外表不仅起到警告的作用，而且在它们的身体外壳中还有一种反光性物质，这种反光性物质简直是天生为鸟类的眼睛设计的。当瓢虫假死时，它们身体外壳的反光物质会让它们在鸟类的眼中看上去更像一块小石子或者彩色的小沙砾。而与此同时，瓢虫假死时能够迅速地收敛气息，将自身的气味彻底封闭起来，为此它们甚至能够在一段时间内完全暂停呼吸。

而在职场中，学会“假死”也同样是白领男人必备的本领之一。

让我们来看这样一个案例：

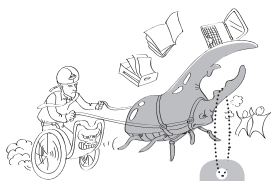
高诚是一家公司的总部办公室主任，在这个主任的位子上，他已经待了超过四年，是公司的“老牌中层”之一。随着公司规模扩大，公司内部的事务也越来越多，在这个公司高速发展的阶段，老板也是任贤选能，广招有才之士。某一日，一位有着国外某著名大学MBA文凭的海归年轻人“空降”到了这家公司里，一出手，就担任了公司行政副总的要职。

要说真是“人比人，气死人”。很多公司的老员工看着那位新来的行政副总，年纪轻轻就身居要职，自然是颇多不服之意。而这位行政副总知道自己在公司里根基浅、底子薄，于是大力提拔了一批年轻人作为自己的嫡系，一时之间，公司的新旧两派各有山头，内部斗争愈演愈烈。

作为总部办公室主任的高诚，自然而然成为了两派拉拢的对象，只是这时候难啊！老高看看新派又看看旧派，觉得两边各自的一些管理方针和策略都各有道理，也都代表了公司内部一部分人各自的利益，无论站在哪边好像都有道理，而同样地无论站在哪边，只怕都会遭到另一派无休无止的强烈攻击。

在这个时候，老高聪明地选择了“假死”。

老高先是大力地约束了部下，绝不准本部门任何一个手下掺和到这场



新旧之争中去。那些想趁着公司内部斗争“浑水摸鱼”的部下，老高坚决地把他们调到了其他部门，你想跟着新派走？没问题，我就利用手中的职权把你调到新派占优势的部门去，你想和旧派一起对抗新派？好说，我把你送到旧派把持的部门里。对于手下的调遣，老高是坚决而又果断的，哪怕你能力再强，也绝不客气。

这样做的结果就是，老高负责的部门里不少的手下都纷纷转到了其他部门，但是同时，留下来的要么就是不掺和争斗的，要么就是唯老高马首是瞻的嫡系。人手少了，工作上的事情却总得有人做，老高和剩下的同事们非常忙，不过工作上的繁忙也同样让老高有了绝佳的借口，一句“我这手边还有某某事情要做……”就轻易地挡驾了诸多容易让人产生遐想的饭局和集体活动。

在这种情况下，新旧两派看着老高不好拉拢，于是纷纷地开始琢磨起了其他的道道。他们开始瓜分老高手中的权力和资源，“人少、事多、忙不过来”成为了他们绝佳的借口，对于这种事情，老高大方得很，要权的，放！要资源的，给！自己还落得个清闲。

于是一来二去，无兵无将还被分了权的老高很有些“被边缘化”的意思，不过处于假死状态的老高心里很明白，他冷眼旁观，仔细分析了双方的种种作为。

作为海归空降的那位新任行政副总，的确是有着深厚的理论基础，他对于国际上许多公司高速发展期所出现的问题和管理冲突，也做过细致的研究。以他为首的新派对于公司内部很多治理结构和管理体制做了大刀阔斧的改革，其中很多措施的确是对公司新阶段的发展有着极大的益处。

但是海归副总也有着海归副总的问题，长年的国外生活经历让他的思维方式更趋于西化，一些措施和手段并非完全适用于中国式企业。在改革的过程中，他的年轻气盛又成为了一个很大的缺点，手段过于简单直接，很有些“顺我者昌，逆我者亡”的意思，不少公司的老人莫名其妙地就被他“斩于马下”离开了公司，其中有不少是属于“冤死”的。旧派的抱团对抗，有很大一部分原因是被他逼出来的。

而作为旧派，一方面他们的原有工作方式的确不适合公司新形势下的发展，另一方面他们也是最了解公司，最明白很多现实问题的人，他们的工作经验同样是公司的一笔宝贵财富。但是他们当中很多人以老资格自居，顽固地不接受新意见、新方法，这也成为了他们最大的弊病和弱点。

新旧两派的争斗愈演愈烈，到了最后老板也不得不插手，最终的结果是，由于树敌太多，那位海归副总终于黯然离职另谋高就，然而旧派也没得着好处，他们在工作上的缺点和问题在新派的盘查分析下暴露无遗，而在斗争的过程中，旧派的许多人也成为了对抗的牺牲品，不少人离开了公司或被调离了他们本来坐得很稳当的管理岗位。

在这个时候，老高出手了，一直以来处于假死状态的老高乘势而起！

一份厚厚的报告直接送到了老板的面前，老高总部办公室主任的位置让他有了近水楼台先得月的优势。在这份厚厚的报告中，老高总结了新派那些新制度、新管理体系的优点，更指出了其中不适合中国企业现状尤其是不适应本企业特点的一些“教条主义”错误；而另一方面，由于同样是公司老人，老高能够清晰地看到公司老人们在商战中一步一步摸索出来的经验对于公司的好处，也同样把他们的很多不足和缺点清晰地报告中表达了出来。

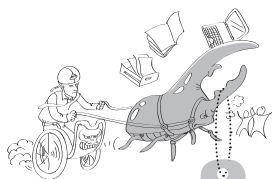
由于之前老高一直处于“假死”状态，在这时由老高出来收拾残局正是各方人马都能够接受的一个最佳选择。

老板迅速地对老高委以重任。

同时受到了很多人支持的老高不仅把自己集两派所长总结出来的种种措施轻易地贯彻了下去，还在这个过程中轻松地接手了海归副总离去之后群龙无首的“新派”人马，又拉过来很多在斗倒了海归副总之后人心趋散的“旧派”兄弟，一不留神，老高已经成为了公司里的头号实权派。

老板也感叹：“这时候老高能够受命于危难之间，拨乱反正不说，还让公司的治理上了一个新台阶！”

在此后短短的一年多时间里，老高由于表现出色并有众多的支持者，先后调任行政总监等重要职务，最终在众望所归下，担任了公司的行政副总裁，这升迁速度不仅快而且位子也坐得稳稳当当，由此出将入相，潇洒



地进入了公司高管阶层。

结合老高的案例，瓢虫的假死对于我们的职场发展有什么启示呢？

假死有三层含义：一是远离危险保存自我；二是韬光养晦提升自我，三是静待出手时机发展自我。

这才是假死的真谛所在！



瓢虫的忠告：

处于“假死”，绝不是什么都不做等着看公司内部某人的笑话，那样是一种最消极被动的做法，一个不留神“假死”就会变成“真死”。“假死”的更大意义是一种韬光养晦的选择，通过假死使自己置身于漩涡之外，在远离斗争之余认真地思考公司现在的环境，在旁观中学习他人的长项，充实和完善自身乃至本部门不足的地方，以待来日更大的发展。

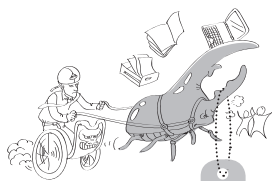
换不换栖息地？怎么换栖息地？

——跳槽与金领攻略

对于白领而言，往往有着相当的职业经验和已经被验证过了的职业技能，这个时候，作为白领的职场人往往也就会得到更多的机会。我们忽然发现我们的选择比初入职场时多了很多，那时候我们往往是第一线的弱势群体，更多的时候需要思考的是如何在职场中找到一份适合我们并且有前途的工作，然后把这份工作做实、做好，让我们有更快的发展和有一个更好的未来。然而，在成为白领之后，我们的地位提高了，本领增强了，眼界也开阔了，平日里在公司也是属于即便累得腰酸腿疼可是走路却依旧很有劲儿的那种。尤其是成为了资深白领之后，我们发现，命运开始逐渐向着我们的手心靠拢，虽然说依旧是人在江湖，可是能够把未来攥在手里由自己掌控的机会，却是一下子多了许多。

很多白领在做到一定程度之后，都会发现自己的发展出现了一个瓶颈，而与此同时，更多的诱惑也摆在了我们的面前。且不说那些在网上随处可见的高薪招聘“中高层管理人员”的各类信息，单是竞争对手的暗送秋波和某日一不留神接到的猎头电话，就足够让我们心动。

一项调查表明，部门经理以上级别的，63%的人都有跳槽到其他企业



的机会，82%的人都动过想换一个环境的念头。

而在这样一种大环境下，男人成了一种更容易躁动的群体，同样在这项调查中显示，男性在职场白领阶段跳槽的可能性比女性大8倍，跳槽后取得更大成功的可能性比女性高6倍。

俗话说“树挪死，人挪活”，该挪也要挪一挪。在男性整体的调查分析中，跳槽后能够取得更大成功的人仅仅占到36%，这个比率虽然比女性的6%高6倍，但是另一方面也说明了，在这个阶段，通过跳槽取得成功的人毕竟是少数。

这其实不能怪男人自己，已经是一名白领阶层了，在职场的金字塔形构造里，越往上爬，压力越大，竞争也越强烈，淘汰率也就越高。说到底，跳槽只不过是一种让自己获得更大发展的手段之一，还有很多的手段，同样可以让我们更进一步。

比如在本公司干下去，未必不能把中高层管理人员里的那个“中”字去掉，变成高管，同时白领的领子也可能镶上一层金边变成一个金领。资深的白领男士如果不跳槽的话，那么其中27%的人会在3~5年内迈入高管的金领阶层。这个比例虽然比跳槽后的成功率看上去低了一些，但是别忘了，那惊险的一跳如果不成功，结果很可能就是跳得越高，摔得越重。而坚守现有岗位，虽然说可能前面依旧有无数的艰辛等着我们，但是却胜在稳固、有保障，很多男人在成了资深白领的时候，从年龄上讲已经不再是那些青涩少年，从整体生活状况上来说也出现了家庭结构。

一边是可能更好地获得收入增加和发展自己的机会，一边是自己辛辛苦苦靠着奋斗爬到现在的位置和熟悉的工作体系与工作环境，想要做个选择，好像真不那么容易，似乎两边都有好处所在，又似乎扔了哪一边都有点儿走向“悲剧”的可能。

让我们在瓢虫之篇的最后一章里，再来看看让我们感触良多的瓢虫。

瓢虫作为一种温和的肉食型昆虫，领地意识并不是那么浓厚，它们更喜欢在某一地区一直生存，昆虫研究者们甚至在野外跟踪记录到了瓢虫一生中只在一棵树上生活的事实。之前我们也提到了，瓢虫会根据周围环境的变化，迅速地从一个阵地转移到另一个阵地，以寻得更好的生存和成长

条件，为此它们甚至会结成庞大的群落进行远距离迁徙。昆虫学家们早就总结出了瓢虫更换栖息地的规律，简而言之就是八个字：“觅食、空间、危险、异性。”

这8个字可以说是道尽了瓢虫在停留或者更换栖息地上的标准。而放到职场中，这同样是职场白领尤其是男性职场白领在面临职业的二次选择中最需要关注的一点。

觅食就是寻求更好的经济待遇和发展机会。在现代社会中，很少有人会选择跳槽到一个比自己现在收入更低、发展机会更少的岗位上。当然也有特例，我们先不着急分析这个，先分析大多数的情况。

经济待遇和发展机会是每一个职场人都很重视的，请注意以下几点：

（1）拉你跳槽的企业可信度如何？它们有多大的可能保证在你跳槽之后履行自己的承诺？它们如何保证这种承诺得以顺利地执行？

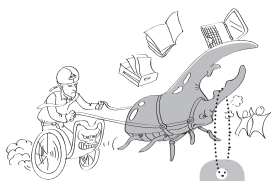
（2）在我们原本所在的企业中，我们是否有机会获得那些挖我们企业所提出的各项优厚待遇。如果有，那么多长时间可以变成现实，如果说时间是在三个月以内的话，那么最好留下来，熟悉的环境和熟悉的同事往往可以让我们获得更好的发展。

（3）新的这家企业规模如何？名望如何？在业内乃至在整个社会上的影响力如何？与我现在的企业相比，有什么不一样？在金牌企业中的经历同样是一份宝贵的财富，在重视有形资产的同时，同样不要忘记新的这家企业给我们带来的无形资产。

再来看看空间，“空间”这两个字有着很多含义，狭义上的空间更多的是指我们在企业中的上升余地，比如有人在企业中做到了经理，可是再向上一级就是兼着总经理的老板了，这样自然缺乏继续上升的空间。广义上的空间则是指平台，就是现有的平台能够支撑起我们做多大的事。考虑空间问题，同样有几点需要注意：

（1）跳槽的目标企业是否具备我在职场中的上升通道，如果我们跳槽过去担任新的职务，我们上面还有几级？要做到什么程度才会有更进一步的的可能？

（2）跳槽的目标企业本身平台有多大？是否能够让我们做出比现在



公司更大的事情来？是否能够让比我们体现更大的价值？

（3）跳槽的目标企业会投入什么样的资源，这些资源是长期投入的，还是为了达到某一个短期目标的临时投入？

（4）跳槽的目标企业对于员工能力上的自我提升有什么样的机制？我在这种机制下能够得到怎样的提升？能够提升多少？

再来讲讲风险，跳槽风险往往是男性白领们很容易忽视的一个方面。风险往往是由多方面构成的，在白领阶段，它包含以下几个因素。

（1）能力风险：天下没有白吃的午餐，既然有了看上去比现在的待遇和空间更好的新职位，那么自然也有新的要求在等着我们，那些新的要求与任务需要我们付出什么样的代价？承担什么样的责任？我现有的能力是不是足以完成这些目标？如果有欠缺，是否可以在短时间内通过学习和努力来弥补这些缺点？

（2）文化风险：跳槽的目标企业是一种怎样的管理方式？一种怎样的企业文化？这种管理方式和风格上的差异我是否能够尽快消除？

（3）行业风险：跨行跳槽是很多白领需要面对的问题，在从一个行业跨入另一个行业的时候，我们必须明确，对于新行业我们了解多少？如果不了解的话我们需要做什么样的事情才能让我们变成一个了解该行业的人？我们的知识体系和学习能力是否足以支撑我们大胆地进入一个新行业？

（4）时间风险：以上种种风险，跳槽的目标企业会给我们多少时间来面对和处理？

最后我们来说说异性。这里我们所说的异性，是指在职场之外，这个人会对我们的婚姻、家庭和生活造成怎样的影响？尤其是我们的另一半——恋人或者妻子会产生怎样的反应？如果是单身，这种问题还相对较小，如果有了婚配甚至有了子女，那么由于新环境、新职务所带来的作息时间、工作节奏的改变等，会在我们的家里产生何种连锁反应？实际上，对于男性白领而言，跳槽与留守的抉择更多发生在25~35岁之间，这时候我们换工作需要考虑各种因素。

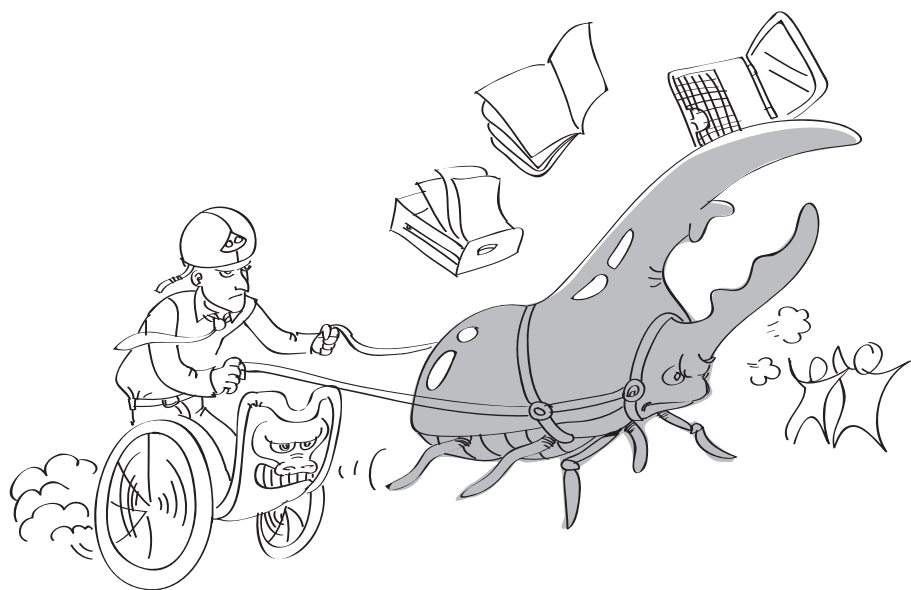
[优秀职场男人]

是甲壳虫



瓢虫的忠告：

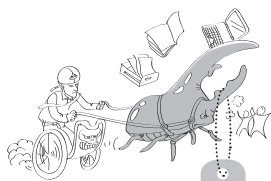
对于跳槽还是留守下来继续向上奋斗，如果觅食、空间、危险、异性这四大条件都出现明显的倾向，自然有助于我们做出明确的选择。然而在很多时候，四大条件往往不是那么“一边倒”的，而是出现一种各有不同甚至是相互冲突的状况。在这种情况下，环境变化就不再是跳槽或是留守的选择性因素，这时候请迅速地做自我价值取向分析，我是什么样的人，在四大条件中我最看重什么？请注意，这个时候一定要做单选而非多选。选择自己最看重的一项，然后看看这一项的评估结果是更倾向于留下来还是跳槽，然后对于其他三项，一票否决。



四 职场中的金领男人篇

锹甲——大步向前的贵族生涯





最值钱的甲虫 ——咱值多少钱

在2005年以前，昆虫界中的拍卖冠军都是蝴蝶，大绿枯叶蝶、光明女神蝶和金斑喙凤蝶都曾经名列昆虫拍卖的前列，其中一种极为罕见的金斑喙凤蝶变种曾在2009年年初在巴黎创下87 000欧元的拍卖天价，真可谓一虫万金。

然而这却不是最贵的，早在2006年，日本的一位昆虫收藏家斥资1 640万日元（约合人民币118万元）重金买下了一只甲虫，这一举创下的昆虫拍卖纪录至今无人打破。

什么样的甲虫如此值钱？

这只甲虫就是当年在日本虫类格斗大赛中获得第一名的一只雄性锹甲。

锹甲，鞘翅目（Coleoptera）锹甲科（Lucanidae），约900种甲虫的统称。雄虫的上颚发达，形似牡鹿的角。许多种锹甲的角上有更细的分支和齿，角长和体长相当。体中型至特大型，多大型种类；长椭圆形或卵圆形，背腹相当扁圆。体色多棕褐、黑褐至黑色，或有棕红、黄褐色等色斑，有些种类有金属光泽。锹甲性情凶猛，在捕捉锹甲时人们常常遇到锹甲的强烈反抗，一旦被锹甲的上颚钳住，人手往往会被夹出血来。

厚重、名贵、稳健、彪悍而充满战斗性，在我们的职场丛林中，有一类男人也同样具备相似的特质。

这些人就是让人羡慕的金领男人们。

金领，不仅是顶尖的职场高手，而且他们还拥有决定白领命运的经营权。他们的年龄一般在30岁以上，拥有深厚的专业功底和职场经验。美国《财富》杂志是这样评价金领的：他们受过良好的教育，有一定的工作经验、经营策划能力、专业技能和一定的社会关系资源，年薪在15万~40万美元之间。

而与白领类似，根据调查报告显示，金领在中国同样有着与西方不同的含义，除了中国金领收入标准并没有美国那么高，月收入3万元以上基本就可算金领之外，还有两个更重要的指标在中国尤其是中国内地备受关注，一是你是否进入了公司的高管层，二是你是否在某一方面拥有高度资深和专业化的从业水准。

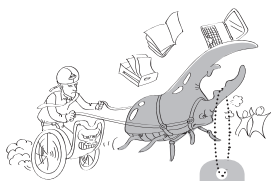
在职场中最为类似锹甲的，正是这些优秀的金领男人们，而用来形容金领男性的甲虫，也非锹甲莫属。

既然谈到了拍卖，在正式谈及职场中的金领男人们之前，我们先来谈这样一个话题：职场人究竟值多少钱？

锹甲中最便宜的在互联网上花个几十元或几百元就可以买到，而品种名贵的锹甲万金难求。放到职场中，一个普通员工也许一个月几百元几千元的工资就被打发了，而金领的薪水却动辄几十万、上百万甚至上千万。2008年中国打工皇帝唐骏更是以高达10亿元的身价跳槽到新华都，创下了中国职业经理人的跳槽纪录。

那么，凭什么有人可以拿着那么高的收入，有人却只能够获得微薄的薪水呢？

我们都知道，任何一件商品的价格是由价值决定的，劳动力作为一种商品也是一样。一个人能够收入多少，和他能为企业创造多少价值有关。而另一方面，价值又不能完全代表价格，价格因素受供需因素、货币因素、市场行为等方面的影响很大，现代经济学早有学者提出了价值与价格无关的命题。



而在职场中，一个人能为企业创造多少价值是衡量一个职场人是否称职、是否优秀、是否能够获得高收入的决定性因素。而另一方面，一个很多人都忽视了的“职场价格”的另一个关键性因素在于，如果公司要寻找一个你的替代者，那需要付出什么样的代价？

这有点类似于商品交换中的供需关系，我们按照经济学中的名词把它称为替代成本。

一个普通的体力工人，能够拿到多少薪水呢？显然不会太高。因为这种工作岗位谁都可以做，一句经常被人提起的话是，“中国就是人多！”虽然现在某些地方出现了“民工荒”、“基层荒”，但是想要找一个底层的体力劳动者，依旧还是很容易的。

同样是基层的体力劳动者，一个踏实肯干、工作卖力而又不偷懒耍滑的体力劳动者是不是更容易让雇主雇用呢？是不是会有很多雇主宁肯多付他一点薪水也不愿意用那不勤恳、不努力的体力劳动者呢？

除了勤劳的体力劳动者可能创造出来更大的价值之外，更因为找一个又踏实又卖力的体力劳动者比随便找一个体力雇工要稍微费劲点，也就是替代成本高一点。

如果这个体力劳动者掌握了某些别人没有掌握的手艺，比如焊工、电工等，他的身价可能又高了一点儿，因为招“大工”比随便找一个体力雇工可供选择的面要更小，即替代成本也更高一些。

依此类推直到总经理，一个职场人的收入高低和他的替换成本是成正比的。好比有固定客户资源的销售人员，懂得如何利用财务杠杆让公司资金合理放大或缩小的财务人员，能够让公司的内部运营更加井井有条的行政人员，有着独门技术的研发人员，等等，他们都属于替代成本很高的职场人，因此他们获得更高一级的薪水，也就在情理之中了。

放到金领上来说，刚才我们曾经讲到过，在中国大部分民众的心目中，金领不仅意味着高收入，还意味着高管和专业资深。从这一点上来看，一个金领在替换成本上的意义还有两个：一是你能够让多少人因为你的存在而变成为公司创造更多价值的员工；二是你的资深专业技能对于公司而言替换难度有多少。

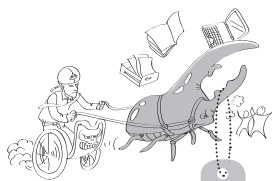
此外，金领在替换成本上的另外一个意义在于，公司会有多少资源依赖于你？如果把某种资源和自己做出相应绑定，那么你所代表的替换成本会更高。

金领是让人羡慕的，然而从另外一个角度上来说，金领依旧是通过为公司创造价值来换取自身价格的一个群体。老板和作为高管的职业经理人是两个概念，站在个人角度上来说，树立替换成本的意识，不断增强自身的替换成本，是职场人在金领阶段一个永恒的追求。



锹甲的忠告：

实际上，我们从所做的大量职场调查中发现，在中国的现阶段社会中，很多男性金领缺乏一种树立自身替换成本的意识，因此在工作中，很多能力很强、工作也很努力的金领往往在收入价格上被低估。而当我们为自身建立起大量的替换成本时，这不仅有助于巩固我们自身的位置，而且由此进一步提升自身收入也是必然的。



锹甲的“错位群落” ——上得台面，下得江湖

王正刚如今30多岁，在经过10多年的打拼之后，终于迈入了高管阶层，成为了一家大型国有企业主管营销方面的副总，收入也达到了年薪50万元以上，算是一名金领。

王正刚所在的这家国企是比较讲究资历的，从这家企业的历史和职位晋升的一般规律来看，王正刚在30多岁的时候达到了这个水准，虽然算不上是坐了火箭，但是说坐直升梯也绝不为过。由于出色的业绩和工作能力，王正刚先后几次被破格提拔，总算坐上了今天的位子。

在很多人看来，王正刚算得上是风华正茂的有为男人，更有一个幸福美满的家庭和一个懂事听话的儿子，是不少人羡慕的对象。

不过王正刚也有自己的苦恼，自从当了副总之后，他的能力得到了很好的发挥，公司的销售工作和他的收入都蒸蒸日上，可是在另一个层面上，他却觉得越来越不舒服。

王正刚是从这家企业的基层人员做起的，他待人热情，做事公道，对同事一视同仁，在公司中口碑极好，十余年来效力同一家公司也让他在公司里有了大量的朋友。

可是自从担任高管之后，朋友却少了，那些曾经一起打拼的同事见到他的时候，眼神里更多流露出的是一种恭谨和敬畏之色。虽然说家里门前依旧是宾朋往来，但是以前经常有的友情走访少了，更多的人来“串门子”也是希望他帮忙办点什么事情。虽然手上拿着贵重礼品的人多了，可是那种真心实意的感觉却消失不见了。

“难道真的是高处不胜寒？”王正刚每每在心里慨叹，他是一个人格非常完整的男人，这种情况并不是他想要的。

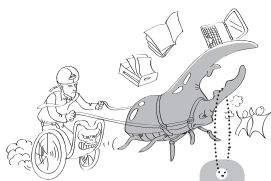
在笔者辅导过的职场咨询客户里，王正刚算是非常另类的一个。说另类，并不是指他的问题另类，实际上，男人越往上走，往往威严和“势能”也就越重，这种与朋友拉开距离、与原有生活状态和人生状态出现反差、感觉不适应的问题也就越多，尤其是在一些“爬得较快”的男性金领中，这种问题就越发常见。

让我们再来看看锹甲，锹甲同样是一种比较孤独的动物（确切地说大部分种类的甲虫都是独居动物，像虎甲虫那样的分穴群居从严格意义上来说也不能说是真正的群居）。它们大部分的时间就是在一种相对独居的状态中，但是某些锹甲（如亚马孙金锹）会主动寻找周围的同类，这种情况下锹甲会放出一种特殊的气体，昆虫学家们将其称为“和平激素”，在这种时候，哪怕是雄虫和雌虫碰面，往往也不会发生激烈的争斗，反倒是会比较和睦地相处一段时间。

而比较有趣的是，这种情况下的锹甲在主动寻求和平共处的同时，往往也会激发另一只锹甲的“和平激素”反应，于是两只锹甲一般会在很短的时间内去共同寻找其他锹甲，各只实力不一、领地也不相同甚至品种都不一样的锹甲就像聚会一样混在一起，形成一种古怪的集体。在昆虫界中，这样的习性除了某些锹甲之外还有一些昆虫会有，这种现象被称为“错位群落”。

在接待王正刚的时候，笔者向他了解了他的工作和生活圈子的情况，他一边说一边发愣，到最后，忽然站起身来说：“谢谢你，我想通了！”

所以笔者把王正刚算成是一个另类客户，很多时候，他可能只是缺了一个能够在身边不断地问“然后呢？然后呢？”的朋友。



不得不说王正刚是一个非常聪明和有悟性的人，他迅速地开始了行动。其手法和锹甲极为类似。

作为一名金领，不仅在公司里，在公司之外，王正刚也有不少和他身份档次相类似的金领朋友。在随后的一段日子里，王正刚经常组织一些私下里的小规模聚会，这种小规模聚会规模不大，总是保持在七八个人的规模，参加人员总是一半金领朋友加一半有些感情疏远了的老朋友。

对于这种聚会，王正刚的金领朋友们总是很喜欢参加的，因为他们也同样需要一种活动来调节心理，而且金领们借着这种聚会交流交流经验、互相出主意，说不定谁就解了谁的惑。

至于王正刚那些自己原来的老朋友们，更是热衷于参加这种聚会，有上级能够把自己的人脉拿出来共享，哪有不高兴的？

王正刚的这种聚会可以说是效果非常好，这不仅使他和一些有些疏远的老朋友们的感情慢慢更加融洽起来，而且他的这些朋友在一些金领高管们身上学到了很多。王正刚惊奇地发现，自己原本只是为了感情联络而组织的聚会，竟然让自己的老朋友兼下属同事们增强了能力，有一些朋友，会主动去学习社交礼仪等一系列东西。

王正刚并不知道，这样的情况仅仅是一个开始，许多公司中的人看着王正刚的工作成绩越来越好，纷纷打听是怎么回事，得到了解答之后，他们纷纷要求加入这种聚会。而另一方面，王正刚的那些金领朋友们也看出了这种“错位”型聚会的效果，也纷纷带了自己的下属和朋友来参加。这样，加入这种聚会的人也越来越多，结果王正刚将小型聚会变成了大型聚会。以他的能力和水准，长时间维系大型聚会是相当吃力的。

这时，王正刚的太太对这件事情很感兴趣，索性不再做她的全职太太，而是开了一家不大不小的茶馆，这茶馆生意是真好啊！每周都有几百号固定客户来光顾。

王正刚收获很多，除了在本公司里越来越多的人看他的眼神从敬畏变成了敬佩之外，公司里许多的工作也步入了一种很奇特的良性循环状态，他本人在北京业界的名气也越来越大。又过了一年多，王正刚担任了这家企业的执行总裁，在职场道路上更进了一步，董事长对他的评价是：此人

[优秀职场男人]

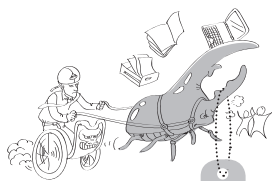
是甲壳虫

上得台面，下得江湖！



锹甲的忠告：

错位聚会对于金领男人们而言，是一种很实用的调节方法。错位聚会往往会形成错位群落，从而起到调节自己、完善生活、增强人脉、提升下属等种种好处，非常有利于一举多得。但是使用这种方法时一定要注意的一件事情是，开始时一定不要过于高调，如果弄得某些不该得罪的人认为你是别有用心或者在谋划一些什么阴谋，那就得不偿失了。比较好的做法是，初期低调，在到达一定程度的时候把那些比你更强势的人（如老板，又如某些董事会成员）也拉进这种聚会里。只要因势利导，哪怕只体验一次，也足以让这些超强势者消除某些不该有的戒心。



神话中的屏蔽者 ——反授权！又见反授权

姜臣是一名供职于某民营企业的管理人员，由于自身能力强，在公司里业绩又好，一路做到了首席运营官的位置，高薪高位自不必说，也算得上是一个标准的金领。

姜臣可以说是许多人羡慕的对象，然而在工作中，姜臣觉得自己最大的问题就是两个字——太累。

做了这个首席运营官之后，位高权重是自然的，然而公司里整天却有无数的下属围着他转，总而言之下属们做的一件事情就是“请示”。

“姜总，我们刚刚完成了上一步的工作，不过大家对于下一步工作怎么办心里不是太有底，您看是不是由您挑头再开个会？您出面了镇得住场子，也更有利于提高下面人的工作效率……”

“姜总，您看事情现在有困难，公司这边是不是能够支持一下？”

“姜总，上次您提到的对于某事情的解决，我们有四套方案，您看是哪套最好？”

“姜总，某某谈判我们做到了80%，不过出了一些纰漏，原因是这

样的……您看能不能您亲自出马一趟，把事情给圆回来？”

看到这里，相信读过之前关于拒绝反授权的读者心里都会有一些想法。

反授权，又见反授权！

我们之前曾经讲过，在职场男性刚刚踏入中层管理阶段，在成为一名白领的“新任白领阶段”，很容易会遭受下属员工的反授权。而另一个反授权的“高危阶段”，则是作为高管金领的阶段，而且不是在新任高管金领的时候，而是我们在整个高管金领阶段时刻要面临这个问题。

实际上，现代管理学对于反授权与打击反授权的问题已经有了很多的研究，在各类媒体上也已经有了很多的文章和报道。

在“百度百科”里，对于反授权有着这样的一些评述。在这里姑且引用之。

——反授权的主要表现形式如下：

- 请示型反授权。

有的下属在已授权的工作中，经常向领导请示汇报，求得领导指示。这在强势领导和新下属中比较普遍。

- 问题型反授权。

有的下属在已授权的工作中，经常向领导提出许多问题，请领导给予解决。这在强势下属中比较普遍。

- 选择型反授权。

有的下属在已授权的工作中，常常提出数个方案，请领导做出选择。这在聪明下属中比较普遍。

- 事实型反授权。

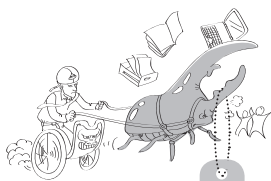
有的下属在已授权的工作中，想证明自己的才能，不愿请示汇报，导致工作中出现问题形成事实后不得不叫领导解决。

- 逃避型反授权。

有的下属在已授权的工作中，不愿干，不愿承担责任，工作中采取请假、制造工作“撞车”等方法，把工作推给了领导。

这已经说得比较清晰了，不过笔者认为百度上所说的还不够全面！

除了上述几种表现形式外，笔者认为至少还缺两种反授权的表现形式。



一是人际型反授权：下属通过与上级的上级（如绕过总监找总经理或者老板。为读者阅读方便，我们以下简称“上上级”）进行沟通甚至搬弄是非，上上级指派上级去做本该由下属完成的工作。

二是资源型反授权：以自己没有做某类事所需的资源只有领导有这方面资源为由，把原本应该自己完成的事情推给领导。

在金领高管的层面上，所遇到的反授权情况往往与中层不同。我们曾经说过，中层遇到的反授权除了管理者自身的表现欲等问题之外，更多的是由于一种“被动工作”的心态造成的。而高管层面上的反授权，则往往是另一种心态，即“不愿加工”的心态所造成的。

作为高管层，很多事情就是想事无巨细地一把抓都很难，这种情况下，更多的时候高管会以方针和制度来达到自己希望达到的目标。因此在这时，高管往往更需要自己的下属有“不帶扬鞭自奋蹄”的意识，因此需要下属将自己的意图进行消化吸收，乃至“二次加工”，以便把自己的意图转化为具体的手段和执行过程。我们在中层人员的承上启下部分中也讲到过类似的问题。

这种时候下属面对高管，更多的是一种不愿进行“二次加工”的心态，他们更希望得到明确的、透彻的指示，甚至不用自己动脑子照着执行更好。而这种“不愿加工”的情形，往往成为了金领高管们经常会遭遇反授权的最重要因素。

对于拒绝反授权，其措施千变万化，不过本质上依旧是通过放权、新任，从流程和制度上明确责、权、利以及惩罚方式来解决，在这一点上高管和中层人员的差距并不大。

差距“不大”的意思，往往还是有那么一部分差距。在本节中，我们来讲讲高管常用但是中层不太好用的一种方式——反授权屏蔽。

让我们再来看看锹甲虫。

也许有朋友要问，之前我们曾经谈过，锹甲虫是一种独居动物，都独居了，又何来反授权一说？

如果就锹甲虫的自然属性而论，它的确是一种独居动物，但是如果我们把看待锹甲虫的眼光再放大一点儿，从它的人文意义上来说，那就有些

截然不同了。

很多人都知道，以泰国和印度尼西亚为核心的东南亚某些地区，是锹甲虫的重要产地。而早在现代昆虫学家们深入这些地区研究其习性之前，当地的原住民就早已赋予了锹甲虫特殊的意义。

在泰国神话中，锹甲虫代表着神身旁的护卫，它的含义是“不可靠近”。每当那些对神不敬的灵魂企图靠近神灵的时候，锹甲就会冲上去，用那两个巨大的硬颚将其扯碎，在泰国神话中，锹甲更多的时候充当了神身边的防火墙。

回到我们刚才的案例中，姜臣在察觉到自己被反授权包围之后，让秘书弄了一堆小硬纸片来，每一张硬纸片上，写的都是相同的话——姜臣亲自动手写了几百张这样的小纸片。

“我亦不知此事如何是好，望您自做决断，我尽量提供支持便是。事情做好了，是公司的利益也同样是您个人的利益。事情做砸了，您首当其冲地挨罚，我跟着负领导责任，所以你我二人的共同成败，公司的未来发展，就全都拜托您了！”

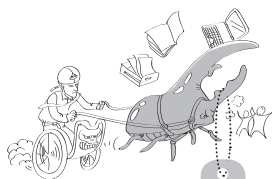
对于真有需要自己去做的事务，姜臣依旧是责无旁贷，该带头冲锋就带头冲锋，该组织工作就组织工作。而对于那些怀着反授权心思的人，姜臣碰见一次就发一次小卡片，然后一甩手将其晾着，自己该干嘛干嘛去……

随着姜臣的小卡片一张张地发了出去，某些本打着反授权主意的人不得不拼命地挖掘自己的潜能，想尽办法去解决问题。

结果就是，不但反授权少了，而且公司的效率也提高了，至于姜臣自己，也轻松了许多。

正所谓人无压力轻飘飘，做高管的男人在打击反授权的时候，能以“势”压之的时候，为什么不用？

高管有高管的做事方式，一个简单的屏蔽，有时候往往能够收到很多意想不到的效果。



锹甲的忠告：

反授权的屏蔽式打击，只有对于足够强势的高管才更适用，老板级的也可以。但是初中级管理人员一定要慎用，最好不用，因为初中级管理人员一来没有高管那么大的权限和“势能”，二来更容易激发基层人员的反弹。若是因此而导致许多节外生枝的事情，那就失去了我们打击反授权的本意了。

危险的锹甲家庭 ——金领男人的家，请拒绝精神杀手（上）

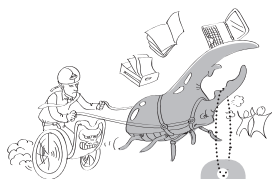
锹甲不仅具有很强的攻击性，而且是一种超有“大男子主义”的甲虫，在雌、雄锹甲相遇并成为配偶时，雄性锹甲往往会用那对有力的硬颚夹住雌性锹甲，甚至在交配还没开始的时候，就将雌锹甲搞了个身首异处。

然而，雌性锹甲也不是那么好对付的。在野外，雌性锹甲可没那么容易当雄性锹甲的“新娘”，雄性锹甲之所以一见到雌性锹甲就拿大钳夹住它，甚至夹到它身受重伤、身首异处，是因为雌性锹甲除非是刚好处在进食的时候，否则它见到雄性锹甲的第一反应就是逃跑。

雄性锹甲好斗的本能有一大半是被雌性“逼”出来的，在锹甲的世界里，雌性锹甲发现雄性锹甲向自己靠近之后，会迅速地向离自己最近的另外一只雄性锹甲逃去，而且雌性锹甲会努力引得两只雄性锹甲进行争斗，胜利者才有资格成为自己的“夫婿”。

这是锹甲为了选择更好的基因以保证种群发展壮大的一种天性，看来做雄虫也不是一件那么容易的事情啊！为了保证自己的基因能够延续下去，雄虫不得不承受着不停战斗的压力。

作为有着文明和社会体系的人类，当然不可能像锹甲那样来个你死我



活，但是在都市之中，男人又何尝不是像锹甲一样，总是要一边在职场中战斗，一边面对家庭和职场相互冲突的压力呢？

在金领阶段，男人官是有了、财也发了，但是家庭，却往往容易陷入某种危机之中。2010年3月到6月进行的一次针对2 000名男性金领的私人保密调查中显示，有37%的男性表示自己的家庭生活“不幸福”，有26%的男性金领表示自己的家庭生活“就那么回事，凑合过着而已”。两项相加，有超过6成以上的金领男性家庭生活出现了这样那样的问题。

所以也别怪女人说男人30~45岁是“危险期”，虽然说男性金领的家庭问题不一定是男人的错，但是在这样一种状况下，不出现危险期才怪。

事业和生活的矛盾，虽然不至于让金领男人们像雄性锹甲那样动不动就来个杀妻之举，但是一种看不见、摸不着的“精神杀手”却在不断地啃噬着金领男人们的家庭幸福。

金领阶段，男人的家庭压力主要有三方面：

一是来自工作和家庭生活相互矛盾的压力。

二是来自妻子方面的压力。

三是来自自身给家庭制造的压力。

工作和家庭生活似乎是一个矛盾统一体，二者既密不可分，又相互冲突。作为一个金领男人，工作忙似乎成为了一种常态现象；而与此同时，人的精力和时间却是有限的，兼顾事业和家庭，似乎是一个非常让人头疼的问题。

要解决好这个问题，不要太多地指望女性或者父母能够帮衬，男人得学会自己出招。

作为金领男人，往往都是那种逻辑思维能力很强，喜欢理性思考和判断能力较强的类型，然而这种人往往也就有个缺点，那就是感性程度不够。

做到金领，很多男人都已经过了热血少年的年龄，而随着家庭生活的不断延续，很多事情淡了，模糊了。然而女人是敏感的，是感性的，她们渴望受到丈夫的重视和宠爱，于是她们对无数的细节远比男人重视得多。很多处在这个阶段的女性会为男人出差而没给自己买礼物而赌气，会为老

公忘记了结婚纪念日而告诉男人不爱自己了……其实很多时候，男人不是没有那份心，很可能仅仅是忘了。

要解决这个问题，请首先建立一种意识，一种把家庭同样当做自己人生中极为重要的事业的意识。

其次，请平均每半年抽出一天时间来做半年度计划。

这一天请不要安排任何的工作性事务，最好一个人独处，头半个小时请静静地思考一下自己的家人，尤其是多想妻子的好处，然后在脑子里装满她的形象，等心里充满了对家人的爱意后再开始行动。

能做到金领位置的男性，基本都是做计划的好手，个人能力也不会差到哪儿去，这份记录请包含你与家人相处尤其是与夫人相处的一切重要时间节点，包括结婚纪念日、老婆的生日、孩子的开学日、情人节、七夕外加丈母娘的寿辰，等等，然后根据这些时间节点开始做预案。

预案分两种：一种是在这些关键节点中，如果可以和他们在一起我们应该如何做，应该进行什么样的活动，就当他们是自己人生头号大客户——实际上他们确是我们人生中的头号大客户。

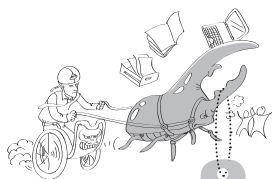
另一种则是应急预案，就是在这些关键节点的时间里我们如果出现不能和家人在一起的情况该怎么做，就当是危机公关了——别小瞧这个问题，小危机累积在一起就是大危机。

比如出差了，没办法陪老婆过结婚纪念日，这种时候在外地打个电话回去说，老婆我想你，就绝对没有在网上买件小礼品再弄个白天一定要送到的限时专递，然后在当天晚饭的时候打电话，第一句话是问我的礼物收到了没有，第二句话才是老婆结婚纪念日快乐来得更加有效果。

做完了这个计划请把它输到自己的手机里，到相关日子做定时提醒，按部就班地执行就好。记得计划千万不要和老婆孩子说——那样显得太刻板、太公式化。

当然也没必要加密，要是老婆翻手机的时候让她发现也就发现了，这时候因势利导地和她一起商量商量计划，保证对建设和谐家庭更有好处。

女人在敏感的同时，天生就比男人有耐受力，尤其是中国女人。笔者曾经仔细计算过，一年当中基本的家庭时间点超过22个，平均一个月两次



的时间连线足以让我们在上一次家庭亲情联络的余波还没彻底消退而新的冷寂问题还没发生时，迎来下一次亲情加深的机会。

弄清楚这些关键时间节点，妻子方面基本不会出什么大问题，小波折也许会有。但是真要是娶一个一辈子没和你发生过小矛盾的女人回家，你会不会也觉得有些心慌？



锹甲的忠告：

半丰做家庭亲情计划是个平均值，一丰两次也可以。但是请注意一点，丰丰的计划丰丰做，就是不要重样地做，今丰如此明丰还如此，很容易变成一种流于形式的事情，那就失去了意义。更何况我们做企业，不同样是需要根据每丰形势的变化来发挥我们的创造性吗？对企业都如此，对家人就更应该如此！

危险的锹甲家庭 ——金领男人的家，请拒绝精神杀手（下）

除了老婆还有孩子，作为一个男人而言，让自己的孩子缺失父爱显然是每一个男人都不愿意看到的事情。

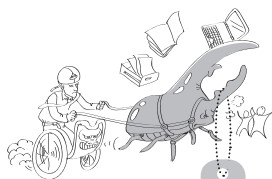
不管男人愿意不愿意承认，过去五年的调查记录显示，在绝大多数家庭中，女性实际上承担起了孩子教育尤其是孩子12岁以前的教育和日常照顾70%以上的烦琐工作，在男性金领家庭中，比例还要更高。

这是男女的性别差异造成的，不知道男性看到这个数据后会怎么想？是觉得自己偷懒得逞了呢？还是觉得自己应该再多揽一些“看孩子”的活儿呢？

两种想法其实都不太妥当，很多的教育理论证明，孩子在生活细节上由母亲抚育更加合适。父亲虽然在细节上插手的事并不多，但是在孩子的成长期对孩子的影响却非常大。

这有点像销售中的二八法则，20%的客户创造了80%的利润。而在孩子的问题上，父亲虽然在时间上付出得并不多，却更应注重质量。

作为一个已为人父的金领男人，对于孩子的方针应该是六个字：“少承诺，多兑现！”



把握住“少承诺，多兑现”这六个字，对于金领男人平衡事业与孩子之间的关系，尤为重要。

当然，平衡事业与家庭的关系，还有一个重要因素就是父母。联合国社会与人类行为组织的“2009年世界家庭报告”中显示，中国的父母是世界上为了子女付出最多而索求回报最少的父母。对于父母，笔者个人认为，只要父母还在世，没有任何一种东西能够凌驾于他们之上。常回家看看，莫要等到了“子欲养而亲不待”的时候，才追悔莫及。

下面我们说说男人事业与家庭之间精神杀手的第二点，来源于妻子方面的压力。其实在上一节中，已经谈到了很多关于妻子的问题，本节我们继续向深挖掘。

对于男人来说，妻子方面带来的压力，实际上是整个家庭与事业矛盾的一部分。到了金领的高管阶层，实际上很多男人的年龄已经不小，而与此同时，他们的妻子作为女性，同样会有年龄增大的问题。很多时候，女性对于青春的逝去比男人要敏感得多，即便是风韵犹存，她们也更容易认为自己已经人老珠黄——即便她们的丈夫不这么认为，她们自己的潜意识里仍有这种想法，而且会随着时间的推移而愈演愈烈。

而另一方面，有一个金领高管的男性做老公，除非妻子也是金领高管甚至更高一层的人物，否则在这样的家庭里，男性往往占据非常强势的主导地位。看着丈夫在外面风光万分，女性的危机感会越发强烈。这个时候女性往往容易出现两个极端：一个是对丈夫开始严加约束，约束到了不给丈夫留一点私人空间的地步；另一个就是开始对丈夫提出无休止的要求，在对家庭的照顾上恨不得让老公去和家庭煮夫比，在修养上让老公和艺术大师比，甚至是你挣的钱再多她也不满意，因为她恨不得让你和巴菲特、比尔·盖茨一较高下。

而另一个因素是，很多男人的成功往往是以女人的支持为代价的。很多时候，女性因为天性和习惯更看重家庭，往往会牺牲很多自己发展的机会，而金领男人则往往此时在事业的道路上一路高歌猛进，两人的差距越来越大，这时女性更容易出现一种心理不平衡的感觉。

在这种情况下，金领男人往往会走入两种误区：一是呈现出强烈的压

制和对抗心理，在夫妻关系中强化夫权，塑造自己高度强势的形象和家庭地位；二是觉得自己由于事业而亏欠了老婆，于是百依百顺。殊不知女人是很容易自我膨胀的，这种百依百顺往往造成了女性的高度膨胀，于是男性反过来又觉得自己缺乏了应有的地位和尊重，虽然面上不说，心里的怨气却是逐渐积累，越来越重，直到有一天彻底爆发，于是感情破裂，再无转圜的余地。

要解决这种问题，首先需要建立起一种观念，在一个婚姻链条中，如果永远“老公都是对的”或者“老婆都是对的”，那么这场婚姻很容易出大问题。即便不出大问题，要想追求幸福美满也是一件很难的事情。该坚持的坚持，该退让的退让，才能真正实现有理、有利、有节，也才能真正地达到家庭和谐、婚姻美满。

而另一方面，男人要主动增加自己的透明度。男人的自我透明度越高，女人给男人带来的精神压力反而越小。

再来谈谈第三点，男人自己给家庭带来的压力。

成为金领高管，面对的诱惑同样也增多了。所谓男人自己给家庭带来的压力，往往是由男人的一些特殊行为造成的。尤其是在异性问题上，这个阶段无论是想靠着获取某些利益的，还是真心仰慕你的本领而倾心于你的，的确会有不少异性做出某些表示。

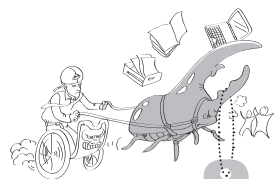
作为金领高管，这种问题处理不好往往会造成家庭动荡和事业被动的双重失败。且不说包二奶和养小三儿之类的事情在法律和道德层面上都有怎样的问题，单说某些行为给金领男人在事业上带来的困惑和阻力，在有家庭的情况下触碰这类红线，并不是一件好事。

然而，人是有理智的，能够用理智战胜自己，是今天的人类成为万物之灵最重要的因素之一。



锹甲的忠告：

在这两节中，我们着重讨论了金领男人在事业和家庭方面的种种冲突和联系，家和万事兴，家衰吵不停，笔者个人还是主张多用沟通和化解来平衡这样的问



题。既然要争取两条线上的胜利，单纯地靠男人一个人来努力有时候是很困难的一件事，这时候需要我们多关注家人的心，心路不通则思路无用，思路无用则手段无效。

老领地？新天地？ ——自立门户的诱惑

锹甲是一种领地意识很强却又不安分的甲虫，很多时候，它也会很直接地舍弃自己的领地，跑去另外一块地方，重新建立起一块自己的新领地。

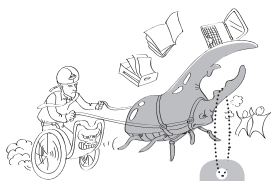
昆虫学家们研究发现，锹甲的这种习性，原因是多方面的，食物、温度、环境乃至寻求血缘较远的异性交配以保持基因的多样性，都可能是锹甲放弃原有地盘寻找新天地的原因。

而在职场中，尤其是在职场的金领男性中，很多人往往也会遇到这样的问题。

职业经理人做到很高的位置了，首席执行官做了，总经理做了，总裁做了，咱已经成为公司除了资方以外的一把手，下一步该追求什么呢？

职业经理人做得再好，也就是高级打工仔，而拥有一份属于自己的基业，则是自己的。继续做下去，还是选择自立门户，闯出一片属于自己的天空来？

其实，本节的内容不是给那些已经成为金领阶层+公司一把手的超级能人看的，而恰恰是给那些还没有“冲顶”的金领男性以及还没到金领阶



层的男性看的。

是做顶级职业经理人还是做老板，选择的路是不同的，需要的东西也是不同的。早在还没有达到某个层面的时候，我们就应该开始努力储备自己所需的各类能力，规划未来要走的道路，这样无论是做哪种选择，都更有可能获得成功。

让我们来对比一下创业老板和职业经理人的不同。

有一句话叫做“老板掌握愿景，职业经理人掌握手段”。很多时候，职业经理人更加具备一种管理公司的技巧。现代企业制度产权分明，权责分明，职业经理人也许能够把一家企业经营得很好，但是却很难左右企业的未来，尤其是长远未来。我们要做一个世界五百强还是做一个百年老店？是做一个开创型企业还是做一个传统型企业？这是老板和董事长必然要琢磨的事情。职业经理人可以制定战略，但是肯定是在老板的愿景下做战略，如果职业经理人的战略不符合老板的愿景，那么要么是职业经理人说服了老板改变愿景，要么就是老板毫不客气地炒了职业经理人。这是价值取向的问题，要想走一条中庸路线而进行调和是很难的。而大多数情况是，老板炒掉了职业经理人——因为更多的老板都不愿意自己辛辛苦苦搞起来的企业按照别人的愿景运行。

所以在做出考虑之前，请一定要先审视自己的内心，我的愿景是什么？我希望拥有一个什么样的人生？如果只是为了钱，那么做职业经理人同样能够达到类似的目标，如果除了钱之外还有某种渴望实现的愿景和理想的话，那么去创业做老板则是一种更加明智的选择。

而另一方面，职业经理人和老板所处的经济角度有着极大的不同，企业是老板的，赚了钱是老板拿最大一头，而赔了钱也同样是老板的。能够做到金领高管的男人大都有着较强的能力，对于他们而言，经济上的压力往往并没有那么大，不过是薪水更高或是更低而已，即便因为业绩不佳被炒掉，凭他们的本领再换一份工作往往也并不是什么难事。

然而做老板则完全不一样，在有着美好愿景的同时，所有的风险和压力最终都要累积到你身上，赚了钱是你的，赔了钱更是你的。我们是否能够应对这样一种风险和压力对一个人的折磨？我们是否愿意应对这样一种

风险和压力对一个人的折磨？如果你能够并且愿意，那么做老板当然是你的首选，如果你在能够以及愿意这两条中有任何一条不通过，那还是做职业经理人更好。

此外，做老板和做职业经理人要求的素养和能力也大不相同，做老板最大的能力要求是会用人，第二大的能力要求是不会被人用。做职业经理人第二大的能力要求是会用人，最大的能力要求是会被用人。仅是这两点上的差异，就足以构成很多人选择不同道路的理由了。而对老板素质和能力的要求更多的是在高度和广度上，而对职业经理人则是在深度和速度上。在这样的情况下请仔细思考，我是一个更适于掌控高度和广度的人呢？还是一个更适于掌控深度和速度的人呢？我是一个更喜欢掌控高度和广度的人呢？还是一个更喜欢掌控深度和速度的人呢？

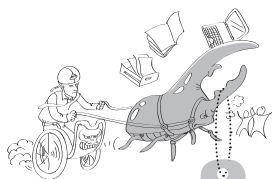
如果是前者，那么去做一个老板可能对你更为合适；如果是后者，你做职业经理人的成就往往比你做老板要大得多。

资源，对于职业经理人而言，尤其是对于做到金领级高管的男性职业经理人而言，往往是“相对”充足的。一旦创业做老板，很多人也许会发现手边要什么没什么，昔日做职业经理人时那种充沛的资源和方便的调拨条件，和现在创业比起来真是天差地别。做起事来甚至会时时别扭，到处掣肘，偶尔还得加上一声感叹：“想当年，我何时为了×××这么费劲过啊？”

这其实并不是一个有能力、无能力和有本事、无本事的问题。有的人能够在资源很少的时候打出一片天来，却缺乏掌握和管理大资源的能力；有的人可以用大资源做出更大的事，却在资源困乏的情况下什么事都做不成。在做出抉择之前，请考虑自己是更适合于大资源下行动还是小资源下折腾。

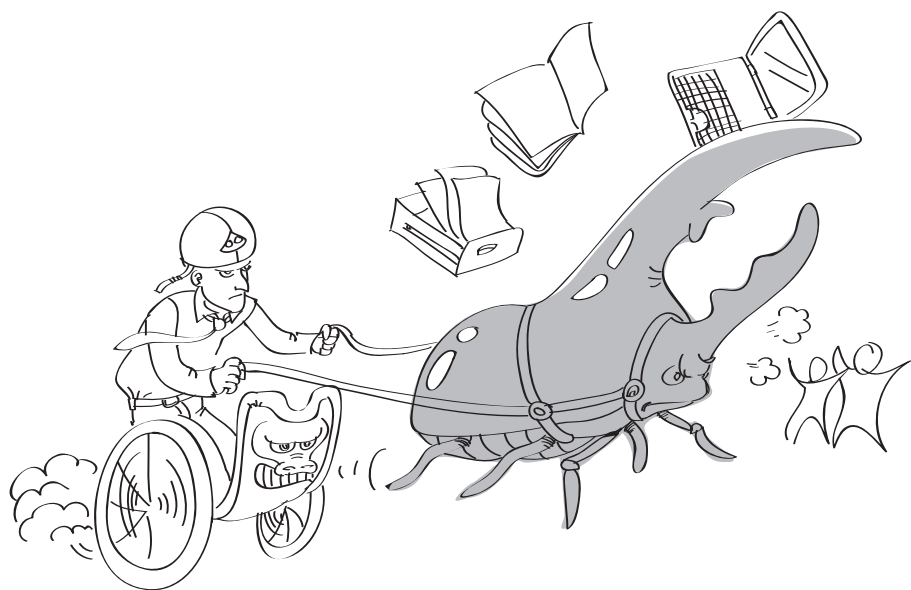
如果是前者，那么去做职业经理人吧；如果是后者，去创业你的成功率会比别人更高。

最后就是家庭。没有家庭的支持，很多事情是很难成功的，而且更容易伤到家庭成员的感情。在把前面那些问题都过了一遍之后，请别忘了，问一句你的老婆、孩子、老爸、老妈，他们希望你做职业经理人还是做个老板？



锹甲的忠告：

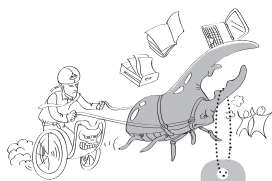
做职业经理人和做老板，有着种种不同，需要我们花人生去进行实践的经历和需要我们去付出代价做好储备的资源也大不相同。在某种情况下，二者是可以共通的，又是可以互换的，无论是从职业经理人创业去做老板，还是从老板又转型回来去做职业经理人，成功的例子都一抓一大把。但是在还没有想清楚自己要做什么之前，千万不要怀着反正可以转型，做一个不成就做另一个这样的念头。那些转型成功的人，最早注注是很坚定地就是要做老板或者就是要做职业经理人的。仔细地思考，认真地自我审视，慎重地选择一条路，尽早做储备和学习，这才是通向成功的王道。



五 献给所有创业的男子汉篇

强者无敌——战神甲虫的王道与诡道





战神甲虫的方向感 ——精准定位，男人创业的第一要素（上）

首先向走出创业第一步的男人们致以最崇高的敬意！

无论是上市时一夜之间造就一堆富翁的财富新贵还是世界500强里号称商业帝国的全球巨无霸，最早都是从创业开始做起的。从经理人到老板，这是一个质的转变，也是一个充满危险的决定。但是无论如何，总是要有人来创业，总是要有人来做那些他人并未做过的事情。创业不仅为社会提供了新的就业机会，同时让社会诞生了一个又一个全新的商业模式，出现了一个又一个全新的产品。

创业在改变自己人生命运的同时，也改变着他人，改变着整个人类乃至整个地球。创业是社会前进的重大推动力之一，有了创业，才有了后来的职场，才有了今天人类这样丰富多彩的商业社会。

也正因如此，赋予勇敢的创业者们什么样的赞美之词都不过分，这无关创业的成败，仅仅冲着他们创业的勇气，就足以让人投以敬佩的眼光。

2008年，在中美洲的巴哈马群岛上，昆虫学家们发现了一种奇特的新型甲虫，这种甲虫体型庞大，最大的身长足有8英寸（20厘米）长，体重超过130克，一次性地打破了之前由大牙天牛和美洲犀金龟创下的最大和

最重甲虫的两项纪录。

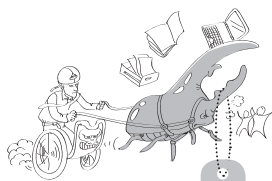
这种甲虫性情凶猛，属于甲虫中少见的杂食性甲虫，食谱极广，无论是腐木、植物的嫩芽和枝条，还是果肉及其他种类的昆虫，无不可以作为它果腹的食物。此外这种甲虫不但打破了甲虫更爱独居或是短暂聚合的习性，过的是正统的群体生活，而且领地意识极强，它们敢于悍然攻击一切侵犯它们领地和安全的生物，包括哺乳动物和鸟类。

然而这种新甲虫的出现，却给昆虫学家们出了个难题。这种甲虫身披重甲，雄性的前部拥有两块巨大的硬颚，似乎像是属于锹甲科，而它身上的其他特征却更像是属于犀金龟科，于是这种新甲虫究竟算是哪一科的争论一直延续至今，更有学者认为它应该独成一科，这便成为了学术上一个争执不下的问题。

虽然分科上出现争执，但是这种新甲虫却拥有了一个响亮的名字——战神甲虫。

喜欢甲虫的朋友们听到战神甲虫的名字后很可能会想起著名的战神大兜虫，实际上战神甲虫和战神大兜虫是两种截然不同的生物。战神大兜虫英文原名为Megasoma MARS，野生雄虫的大小一般是65~140mm，雌虫是55~90mm。Megasoma的意思就是巨大的身躯，而MARS则是“火星、战神”的意思。战神大兜虫的叫法最早起源于日本，后来中国台湾仿效之。它属于犀金龟科，和我们之前曾经讲过的独角仙是近亲。而战神甲虫的英文原名为Permanent Warrior，Permanent这个词除了一般常用的“固定的”意思之外，更带有几分玄幻色彩，用以形容自然、空间及神等有很大概念的永恒的东西，这也算是间接地增加了这种甲虫的神秘感吧。其直译可以勉强译为永恒的勇士，新加坡华裔昆虫学家李亦强先生于2009年出版的《近十年来发现的奇特昆虫》一书中将之称为战神甲虫。

让我们把视线从昆虫学中拉回到都市里。新生代、充满争议、拥有强悍的战斗力和更多的新奇感，从出生伊始就打破纪录，挑战传统……和战神甲虫最类似的，恐怕就是我们这些勇敢的创业者了。而如果从甲虫界选择一种甲虫来形容创业者的话，最合适不过的也正是这种堪称新一代的甲虫之王——战神甲虫。



对于战神甲虫的习性，昆虫学家们正在不断地研究，就如同有经济学家和管理学家们一直在不停研究“创业”这两个字背后所蕴涵的东西一样。在已经得出明确结论的战神甲虫习性中，有一点是非常耐人寻味的，那就是它们拥有强悍的定位本领和方向感。

无独有偶，对于创业的都市人而言，定位和方向感也同样是他应具备的能力——也许是在拉开架势打天下时最重要的能力。

定位和方向感在创业的过程中非常重要。昨天是职业经理人，今天变成了老板，角色的转换带来的反差是巨大的，尤其对于男人更是如此，甚至还有很多朋友是没经过给人打工的职业洗礼而直接走入创业者的行列之中的。

创业，很多时候来自于一件小事、一个想法甚至一种情绪，然而在创业之前，有一个问题我们必须问自己：如果创业，准备干什么？

男性的创造力和冒险精神天生就比女性强，这是由于男性天生左脑更加发达，对于概念性和逻辑推理类思维更加擅长所致。然而另一方面，男性也往往更加冲动，也许某个时间段的灵光一闪，就想起了一个某某东西或者某某方法、某某点子，然后就激动了，激动之余再一琢磨，觉得刚才的这个想法如果推广到市场中去简直是前途无量，于是就更加激动，觉得钞票即将滚滚而至，觉得自己推出的新产品、新服务似乎有可能一不留神就改变了人类的生活乃至社会的进程……

于是激动来激动去，激动得递交了辞职报告，激动得拿出了个人积蓄——弄不好还要让父母亲戚支援一点，再找哥们儿朋友借一点什么的，意气风发，一声大吼，我要当老板了，我“又”要创业啦！

为什么要加上一个“又”字？因为在这个人之前已经有无数人像他一样满怀雄心壮志地踏上了创业之路，然后同样地倒在“壮志未酬身先死”的路上。

创业之前，你清楚自己要干什么了吗？你对你的创业方向有着明确的把握吗？

别说自己的点子很新鲜，说不定别人比你想得更好、更新鲜，你现在想到的也许都是别人想过的。

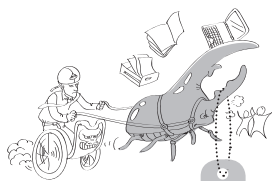
别说自己瞄准的市场方向空白很大，因此前景很广阔，市场空白大有

可能是做这行的人少，但是更大的可能是搞这方面的创业者们都全军覆没，或者现有环境还没有成熟到某种需求能真正成为一个“市场”或者“行业”，更别提产业，于是市场高度空白。

同样别说自己的目标客户很多，潜在的购买人群很大。真要是很多很大，也许那些大公司、大巨头们早已经磨刀霍霍，在你动手布局之前就开始了，渠道早就下探到了全国的各个角落，产品的销售额也正处于直线上升的态势中，只是你不知道或者是没仔细研究过而已。等你加入了竞争者的行列中之后才一声长叹。

如此种种，创业有着说不尽的问题道不明的风险，很多人虽然豪言壮语地大吼，“我已经做好了努力拼杀面对困难的准备了”，但是真正走上这条路的时候才发现，这条路真的没想象的那么好走。而更多的人在创业失败、宣告破产的那一刹那蓦然回首，才发出一声长长的感叹：“当初选择的项目，错了！”

天底下没有后悔药可吃，要做就做在前面！那么，我们应该如何找准方向，如何对自己的创业进行定位呢？



战神甲虫的方向感

——精准定位，男人创业的第一要素（下）

让我们再把目光转回丛林之中。上一章我们曾经谈到过，战神甲虫那为数不多的已经被昆虫学家们研究明白的习性里，定位能力和方向感是极为强悍的，那么，战神甲虫的定位能力和方向感到底是有多强悍呢？

众所周知，甲虫基本上都是完全变态型昆虫，它们的一生中从幼虫到成虫，需要经过若干次的脱壳变形，最终在化蛹蜕变之后，才长成那种威武雄壮的成虫样子。而对于战神甲虫而言，它一旦化成成虫，立刻会走遍周围很大一片区域，对于哪些地方食物丰富、哪些地方可能有危险、哪些地方会有水源等了解得一清二楚。当然，在这个过程中，战神甲虫会极力地搜寻自己的同类。在找到同类的雄性甲虫后，双方立刻会发生一场毫不客气的激战。只是战神甲虫却不像其他甲虫那样，胜利者占有地盘和异性，失败者灰溜溜地逃开，而是会出现一种胜利者和失败者结成群落的情况。这种情况更类似于哺乳动物的群落组织，胜利者成为首领，失败者则成为胜利者的下属，双方逐渐结成群落并产生一个非常强大的战神甲虫首领。随着战神甲虫活动范围的扩大，各式各样的战斗会不断发生，在不断的磨合中，旧的战神甲虫首领会不断地被打败，当一个战神甲虫群落扩大

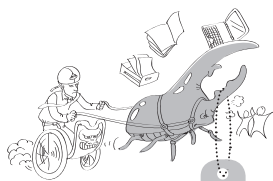
到一定数量的时候，它们会停止规模化的扩张，即便有外来者希望加入或者挑战，那也没机会了，它将受到整个虫群的攻击，从而被驱赶出虫群组织的领地。而另一方面，最强悍的那只战神甲虫将成为这些战神甲虫中很长一段时间内的首领，甚至直到这群甲虫走完自己的生命之路。

战神甲虫的虫群一旦形成之后，战神甲虫首领则会担负起领袖职责，带领其他甲虫们挨片扫荡自己在刚刚成为一只成虫时就开始走过的大片土地。那些食料丰富而又很少危险的地方，将成为它们不断进军的目的地，说来令科学家们依旧无法解开的一个谜就是，很多食料丰富的地方那只战神甲虫首领只走过一次，却能清晰地定位出这个地方所在地，带领全群落的甲虫准确无误地前往那里大快朵颐。

而另一个发生在战神甲虫身上的一个奇特习性是，战神甲虫的首领似乎有一种说不清、道不明的方向感，它们总是能找到比自己规模弱小的其他战神甲虫群落。即便知道某些地方有着丰富的食物，它们也总会先把那些地方放一放，带领甲虫群落大摇大摆地冲向那些规模弱小的战神甲虫群落，大战一番后将那些比自己规模更弱小的对手们远远赶走，然后享用它们的觅食地。

昆虫学家们对这两种奇妙习性的解释是，群居有助于提高战神甲虫的存活率，而群落的规模以及地盘的大小，是和战神甲虫首领的强壮程度有关的。越是强壮的战神甲虫首领，其所在的群落就越大。而相应地，当战神甲虫首领的强壮程度令它无法“统治”一个更大的战神甲虫群落的时候，这个群落就会停止吸纳新成员，转而去攻击那些规模相对弱小的同类群落。这样做的好处是，战神甲虫可以保证优胜劣汰，被攻击的弱小群落往往自战神甲虫首领以下，是成批的弱小者的集合，失去了优良觅食地的小群落更容易被自然法则所淘汰——还是一批一批地被淘汰，而强者集群则将获得更好的生存条件，从而保证了它们的基因在一代又一代的传承之中，不断被优化和保存下来。

战神甲虫的这种习性，在昆虫界中绝对属于高水平的那一类——当然绝大多数昆虫并不会思考，也自然不能说“智商”一类的字眼，它们仅仅是根据外部的应激反应做出自己本能的选择罢了，但是就是这种本能，却



包含着无限的智慧。

刚刚对战神甲虫的习性叙述给我们留下哪几方面的突出印象？一是食物，二是地盘，三是优势群体生存。

同样，对于创业者尤其是刚开始创业的创业者来说，这也是我们在项目定位中最需要考虑的三个问题。

一是食物，二是地盘，三是优势群体生存。

食物，那就是市场。在创业之前的市场定位，往往和做职业经理人时刚好相反，做职业经理人时更多情况下是有了固定的资源，然后怎么把手里的资源释放到市场中去以让它变成钞票。而创业者则需要像战神甲虫一样，先看清哪里有“食物”，然后再去有食物的地方觅食，最后根据觅食的可能性去凑齐自己为了实现这种可能性而需要的资源。

太多的创业者都常犯这样一个错误，先想我要做一个什么样的产品，接着想我为了这个产品该开一个什么样的公司，再想我怎么把我的产品卖出去。请注意，在考虑创业的时候，请把“食物”倒过来想。顾客需要什么——我怎样能达到这种需要——为了让顾客满足这种需要我该做一个什么样的产品、搞一个什么样的项目——然后是我怎样在满足客户需要的过程中让我的产品变成钱——最后才是我该开一个什么样的公司。

这样倒过来想一想，虽然依旧不能保证你创业绝对成功（创业本身就没有绝对成功的方法，再牛的管理专家要做的，都是提高成功率而已），起码能够把你创业的风险降低许多倍。

再看地盘。创业时的地盘往往并不是指真实的土地，它象征着一一种势力范围，一种你的项目和你的公司能够把握住的势力范围，就好像战神甲虫“有多大的群落控制多大的地盘”一样。如果你想做的事情远远超出了你势力范围之内，那么请立即停下该项目。创业的机会永远都是有的，但是如果你驾驭不了你的地盘，接下来管理上不但会出现大把的麻烦事，而且你创业所开设的公司、所操作的项目，也很可能因为你现在的资源驾驭不了这么大的事，而迅速地走向衰亡。

最后我们来看看优势者生存，这可以说是创业者最需要关注的地方。别老想着找空白点出奇招，最起码第一次创业时不需要这样。刚才我们说

了，空白的地方迈进去也许就是个陷阱。所以西方管理学家们才会喊出“没有竞争对手的项目不是好项目”的口号。

所以在定位问题上，竞争对手是一个让我们很不喜欢但是我们在创业初期时又一定要计算在内的定位法则。不论是武力分析还是现在比较流行的SWOT、POST分析，竞争对手都是必须要考虑的因素。看看那些到处赶走同类的战神甲虫，我们应该明白，我们所选择的产品或者服务和竞争对手比较起来，有哪些优势、有哪些劣势。

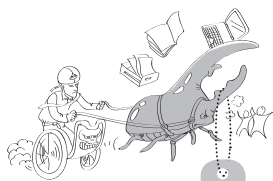
如果我们的劣势比优势多很多，那笔者建议你还是先把创业的念头压一压再说，因为都市丛林里同样奉行适者生存的丛林法则，劣势满身的项目往往失败概率是最高的。因此这个时候不妨潜下心来做储备，积蓄那些能够给我们带来优势的东西，别去相信那些什么创业的机会一闪即逝的话。创业是一件最需要考虑大数原则的事情。尤其是男人比女人更喜欢看那些特例，因为在绝大多数情况下，男人连自己都不太清楚的那些潜意识深处，都会认为自己天生就是要干大事的，咱就是那个特例。而实际情况是，这种特例万中无一，概率小得可怜。

因此为了寻求优势而做准备和积累的创业者，他的项目永远不会过时，只看他的优势在什么时候、用什么方法打造好而已。



战神甲虫的忠告：

如果自己实在不擅长市场前景性分析和势力范围建设，那么食物和地盘这两项也可以少想一些（注意，少想不是不想，其实最后还是要想的），只要我们把我们要做的产品或是项目的优势打造好，然后拿着这些优势去找能把前两条想清楚的人帮你一起想就可以了。你会发现，当你有许多优势的时候，这种人并不难找。



甲虫之王都是野生的 ——创业的条件，也许永远都缺那么一两样

创业的男人有六种：有钱的，有本事的，有思想的，有路子的，有买家的，有兄弟的。

实际上这六种条件如果凑全了，可以说，创业之路将会无比轻松，既不缺资本，也不缺能力，也不缺想法，有现成渠道，还更有死忠团队……这种条件如果凑全了还不创业都对不起天地、宇宙外带自己。

问题是这些条件完全凑齐了，好像比创业本身还难吧？

有很大一批创业者失败，都是由于自身准备不足。在这一点上男人和女人有着较大的差异，女人一边创业做事、一边完善所需资源的能力远远低于男性。所以在接待女性创业者咨询的时候，笔者会不厌其烦地告诉她多做准备，做扎实准备。而对于男性来说，一边创业做事、一边完善自身所需资源的能力则相对较强。因此在接待男性创业者咨询的时候，笔者会更多地问他这样一个问题：“你能坚持多久？”

对于一个创业者来说，也许创业的条件永远是不够的，创业时所需要的资源永远是短缺的，这个时候难道我们就不创业了吗？

是男人，就应该挺起胸膛，大声地说：“不！我还是要创业！”

有这样一个很有趣的现象，在由多家媒体和资深咨询机构发起的针对中国17个省市1999~2009年“十年创业者成功调查”中发现，在女性创业者的成功人群中，在创业之前就做了周密部署、精心准备的人占大多数，而男性的创业成功者则刚好相反，很多人创业之初根本就是一腔热血加上一穷二白，真按照市场经济学的一般规律来分析，他们恐怕都已经垮掉无数次的。

巴哈马群岛算得上是世界知名的旅游胜地，然而单以气候来讲，处于亚热带气候的巴哈马群岛并不是那么理想。亚热带海洋性气候让这一片地区天气变化极快。而且，虽然它被认为是加勒比海地区的海岛群，实际上它并不在加勒比海内，而是位于佛罗里达海峡口外的北大西洋上。每次中美洲地区遇到飓风什么的，这里都是首当其冲。

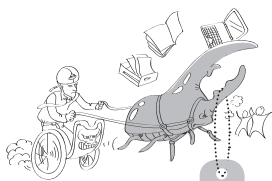
然而，就是在这样一种对于动物而言并不是那么理想的生存条件下，战神甲虫却顽强地生存了下来，并且在亿万年的进化过程中逐渐适应，并进化出了无比强悍的各项技能。

从昆虫学家们已经掌握的战神甲虫的资料来看，战神甲虫比一般甲虫的身躯大，如此大的身躯主要是为了对抗这个岛上湿度的经常性变化和昼夜温差变化。而那对凶猛的大硬颚，则是由于岛上缺乏大型捕食类动物天敌，而使战神甲虫将主要对手转向了其他昆虫而演变出来的特殊装备。至于杂食性的取食习惯，则更是在食物缺乏的海岛上，为了生存而逐渐进化而来的一种特殊食性。

在昆虫界绝对属于巨无霸式的战神甲虫，在多少年前并没有今日“甲虫之王”的风采，这是它们在与大自然的斗争中一点一滴经过自然选择与淘汰之后进化出来的特性。

这又与我们的创业者们何其相似！创业的历程永远是充满艰辛和不确定因素的。在创业初期，我们并没有太多的根基，就好像战神甲虫并不像有些昆虫一样有着虫巢或者洞穴。而在创业之后的战斗中，我们依旧是处在一种风雨飘摇的状态，周围的一切，都可能是我们的天敌，随时可能打翻我们这条在逆境中不断挣扎着前行的小船。

本章我们要说的，更重要的是心态。创业者的准备永远是不足的，然



而，真正的成功人士总是在战斗中成长，在战斗中前行。在这种情况下，坚持和永不放弃的心态成了一个创业者尤其是一个男性创业者最重要的东西。

记得有一首歌是这样唱的：“真的不太好当，老大的后背是一面墙，什么都要去挡，还要背着大家去往前闯……有多少刀枪要去挡黑锅要去扛，不能输了就绝望，你说我像座山你知道有多难，坚强，咬碎牙坚强！”

当我们从一个打工者转变为一个创业者的时候，我们也就变成了一个新经济实体的“老大”，小到一个网店，大到一间公司，一座工厂乃至一个集团，创业者的起点高低各有不同，然而需要的精神却是一样的。一旦走上创业之路，我们便不能轻言放弃，坚持到底就是胜利。

当然，有一种情况也是我们要注意的，一味地死扛同样也不是聪明人的做法。很多时候，男性创业者们并不像女性那样容易瞻前顾后，男人创业从开始构想到付诸实践的平均时间比女性少5倍。动作快了，思虑却往往不一定那么周全，很多创业的男人们的商业模型从一开始就注定有着先天不足的极大缺陷。

很多创业者的失败往往不是“拼死”的，而是“耗死”的。你最早在做创业计划的时候很可能有着巨大的漏洞，而真干起来以后才发现，这种漏洞几乎是致命的，不可弥补的。就好比遇上了像国家整顿重污染企业这种不可抗的因素，这时候死耗的结果就是耗死。这种情况下的撤退是为了保存实力，并不丢人。千万不要为了那些所谓的面子而坚持，认为自己没把某个项目做成功就如何如何。实际上只要实力还在，未来仍大有可为，很多风险投资选择项目方的一条重要标准就是“优先把钱投给第二次创业者”。因为在这个时候你已经有了第一次的经验，所以必然要少走很多弯路。

摔倒了，不可怕，爬起来就是，可怕的是慢慢地耗死，结果就再也爬不起来了。

综上所述，“野生精神”中最核心的两个部分：一是坚持不懈的抗争，在战斗中获取自己之前所没有的资源和条件；二是保存实力以待发展和壮大。

[优秀职场男人]

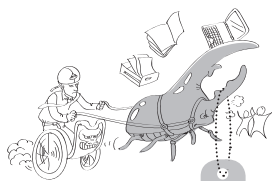
是甲壳虫



战神甲虫的忠告：

战神甲虫几乎可以横扫巴哈马群岛中的一切昆虫和陆生动物，除了人类之外，它们几乎没有什么天敌。包括某些看上去比它们体型大许多的鸟类，也往往在战神甲虫的群起而攻下落荒而逃，更有甚者，它们甚至反过来变成了战神甲虫腹内的食物。然而，战神甲虫又是极为敏感的，它们虽然没有洞穴，却往往会在暴雨或是飓风来临之前迅速撤退到高处的石缝中这种安全地带，它绝不与某些不可抗力硬碰硬。

懂成败知进退，这几乎是一切野生昆虫所必备的习性，而战神甲虫更是把这一特点做到了极致。对于创业者来说，很好地理解坚持与撤退之间的关系，是每一位创业者必须要过的一关。



战神甲虫的旅途

——我和我的伙伴们（上）

当然，我们上一章讲到了创业的条件，也谈到了准备永远是不足的问题，所以该出手时就出手。大家千万不要走向另一种思维，说创业就是个简单活，一狠心就动手。该准备的还是要有准备，作为一名男性创业者，所有的事情我们都可以缺乏准备，唯有“人”这一项我们一定要准备。

对于以理性思维为主的男性创业者来说，创业就是“人的问题”，人的问题解决了，其他很多事情都会迎刃而解。而几乎在创业里遇到的所有问题，都可以通过“人”的因素加以解决。

定位对了，心态对了，再加上人对了，创业成功的可能性最少有一半，另一半里有七分是做事的方法和临场处理的能力，还有三分是运气。

之前我们曾经说过，战神甲虫刚刚从幼虫蛹化为成虫的时候，并不是群居的，而是一个虫独自开始孤独地踏遍周围的地域。这很像我们的创业者极为常见的一种情况——独自上路。

一个人的精彩并不少见，很多现在中国内地大名鼎鼎的富豪们在改革开放的初期都做过独自一人的个体户。而现在随着信息化技术的发展，个人创业的门槛进一步降低，一个人撑起来的网店，一个人搞起来的小制作

室等屡见不鲜，有时候一台电脑、一根网线再加上一部电话机就可以放手开打了。

独自上路的模式说白了就是个人创业。对于个人创业者而言，创业之前的准备工作重在自我准备和能力补足。有段相声里这样说的：“董事长、总经理、会计、出纳、迎宾、保安都是我一个人！”这是不是很黑色幽默，同时它也道出某种心酸和无奈。

无论过去如何，在创业者决心创业的那一刻起，就应该想到创业必将面临诸多的事情，除了我们之前原本就很擅长的那些方面，还有很多我们之前也许从未遇到过的问题。财务你明不明白？采购你知道怎么找到最合适的供应商吗？怎样销售才能更快地打动你的客户？正所谓术业有专攻，这些可能都是你在创业中所面临的问题。因此别的不说，对于自身知识体系的完善和补充与各项能力的培养是绝对必需的。要创业，我们总得把“我自己”这个公司的头号员工给准备好吧？

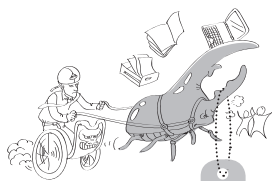
另外多说一句，其实不仅是独自上路，无论哪一种人员组织形式，大量的知识体系和能力技巧都是需要我们去恶补的。不要想着什么日后花钱雇人来干，你可以不干，但是你不能不明白。

谈完了独自上路，我们再来谈一谈创业中“人”的准备中另外一种常见现象——家族！

家族企业是现在中国企业中非常普遍的一种。很多企业几乎是从公司一创立，家族成员就在创业的过程中陆续加入，更有从创业一开始就是一家子亲戚齐上阵的。

然而从另一个角度来说，一方面很多人都在感叹，很多事情其实本来不错的，只是家里人往里一掺和，反倒砸了；另一方面也有不少人在下决心，创业是自己的事情，靠家里人帮助算什么？

其实我们对于家族成员加入我们的团队这件事，大可不必如此过虑。家族企业虽然有着种种弊端，但是直到目前为止，依旧是各种企业组织形式中最稳定、最有相互支撑感的组织形式。尤其是在创业初期，公司的生存压力更容易让一家人拧成一股绳，这种来之不易的团结往往可以让新生的创业企业度过最艰难的危险期。



说创业绝不能带上家人的创业者未免有些偏颇，笔者在这里只提两件事情，供持此种论点的创业者参考。你所参与的或者你所见到的以家族成员为主要班底的创业公司是不是做到了这两件事：

（1）作为公司的老大，第一创业人是否很好地培养和培训了自己的家庭成员？培养是指开始创业之前，培训是指开始创业之后。这些第一创业人在这方面做的工作是否到位了？是否让家庭成员的确具备了某些岗位要求的能力？还是因为自己家里人更可靠而把他们放在了某个位置上？

（2）作为公司的老大，第一创业人是否满足了家庭成员的利益，还是因为这些是家庭成员，有一种自己说了算的“无距离感”，对待家庭成员反而不如对待其他利益方那么肯分钱？就算在创业初期就定下了大家如何分钱的规矩，这规矩合不合理？真正执行的情况是不是大家都满意？

对于家庭成员，首先要把他们当做公司或者团队里的合作者看，更要时刻不要忘了他们是亲人。在家庭成员参与创业团队的时候，千万不要在需要别人干活的时候拿亲人当亲人，分钱的时候就拿自己当老板、亲人当员工了。而是应该倒过来，这样效果绝对会更好。而提升家族成员的能力和职业素养，绝对是一个创业者更要重视的问题——亲疏有别，培训家庭成员级的团队成员绝对比培训一般员工成本少，效益高，产出快。

下面我们再来说说朋友。

对于男人而言，朋友之间拉帮结伙一起下海创业的例子比前两种不差多少。在很多时候，男人与男人之间都会有一种微妙的兄弟情分在里面。

几个同学、几个兄弟一招呼，于是在学校里定下了未来咱们一定要做个大公司的宏图大业……微软、雅虎和谷歌都是这么发展起来的。战神甲虫游历周围的土地与其他甲虫大打出手之后结成一个永不分离的群落。不打不相识的男人们成为朋友，于是就诞生了IBM和奔驰汽车。

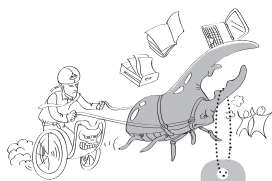
与朋友一起创业，也是非常常见的一种创业基础团队模式。朋友间的彼此熟悉与交情，往往成为创业者初期的坚强基石，对于朋友共同创业的“人”的问题尤其要注意这样一个问题：

好友一起创业，同样具有家族企业创业的一些特点。在这种企业里，团队的责、权、利要清晰。事先签订责、权、利协议是必须的，但不是万

能的，好多创业者在创业的过程中既败了事业又伤了亲戚，很大程度上就是因为“一碗水端不平”。兄弟朋友之间的公平和感情就像一柄双刃剑，为了感情而忽视了公平往往导致创业中的企业运转不畅，为了公平而忽视了感情则经常导致创业中的兄弟们心怀怨气。

尤其在这类问题中必须谨记的是，朋友间的创业最容易因为创业发起人的“独断专行”而导致失败。比如创业团队的老大认为挣了点钱应该继续投入公司的发展中，而一些一同创业的兄弟们则是眼巴巴地等着分银子拿回去筹办婚礼。这时候矛盾可能就不可避免。

如果笔者在这种情况下是创业团队的老大，一定是先分红后发展，因为在兄弟组成的创业团队中，关注兄弟们的个人需求，绝对是稳定团队的第一要务。



战神甲虫的旅途

——我和我的伙伴们（下）

我们之前曾经讲过，战神甲虫是一种群居动物。在生物学中，一些独居或是像我们之前讲到的短暂扎堆的昆虫与群居昆虫划分标准是，不是说凑在一起就意味着群居，群居的含义是凑在一起的动物有明确的组织形态，有相应的合作关系。

战神甲虫一旦形成集群，往往不离不弃，直到首领甲虫死亡之后它们的群落才会离散。而战神甲虫群落中的成员们，也往往有着明确的分工和等级分明的个体落差。

1984年，中科院计算所有11名技术人员集体下海，创建了一个小型的计算机公司。而到了现在，这家公司已经发展成为了全球排前五名的电脑公司，这家公司的名字就叫做“联想”。

团队出走也是一种创业者常见的核心团队聚合方式，尤其以从职业经理人向老板转变的创业者居多。

集体下海的团队型创业者有着许多优势，团队成员彼此之间有着类似的经验，也更加熟悉其他人的工作风格，因此很容易建立起共同的团队文化。团队领导者往往也比较了解团队中大多数人在工作中的地位和作用，

所以在创业中能够迅速进入状态等。

从改革开放30年来的历次统计来看，在中国，团队出走有两种模式是最容易取得成功的，用两个打麻将时常见的术语来讲，就是要么“清一色”，要么“一条龙”。

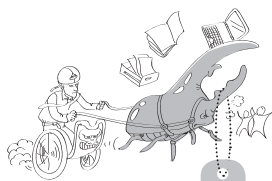
所谓“清一色”，是指创业团队成员的从业经历而非学历和个人背景，一个技术部门整个端出来往往能够在短期内迅速构架起创业公司的技术研发体系和技术优势。若有一个完整的销售团队在手里，那自然最好是做分销商了。

“清一色”的创业团队必须注意这样两个问题：一是清一色型的创业团队往往只是公司运作中的一环，其他环节需要从外部大力补充。二是能够保持核心团队的连贯性并充分发挥你核心团队中的长项，很多失败的清一色型团队倒霉就倒霉在一旦创业团队迅速被打散，团队成员纷纷改行做了各个部门的负责人，这里的建议是在完成生存期站住脚之前，这种打散能不做就不做。

所谓“一条龙”，是指拉出来的团队具有一个相对完整的链条，研发、生产、供应、销售乃至财务、行政一应俱全，拿出来就是一套公司班子。这可以说是最理想化的初期创业团队，能够拉出这样团队的团队老大往往是原公司的高管，他有着较高的威信和个人能力，往往也不那么缺乏原始资金。

当然更多的时候，就好像打麻将成一条龙的时候总是容易差那么几张牌，这个链条往往是缺那么一环半环的。这时候一方面是迅速补齐环节，另一方面千万不要打乱原有的工作流程，起码在度过企业的生存期之前不要。

此外，这种情况下对于创业团队老大的要求就是迅速地建立起新的团队文化和企业文化。继续沿用原有的企业文化并不是一个好主意，因为那些东西也许适合我们的上一家公司，却不一定适合我们现有的这批人，否则就不会有这么多人跟着你出来打天下了。而这个时候往往是打造新的团队文化和企业文化的黄金机会，在这个阶段快速打造新的企业文化，不仅可以进一步撮合随你一起出来的创业团队，保持团队的稳定性和凝聚力，而且还可以让你的新公司以更快的速度经受住生存期的考验。



很多时候，我们作为创业者的选择并不是很多，虽然明知道“人”的问题必须解决，但是又很难在创业之前就找到那么合适的人手。创业公司成立之后，有了一个企业型平台，可以开始从社会上吸纳所需要的人才。

创业型企业往往有一种很常见的招聘结果，老板说了要招销售员，于是上网招聘或是去跑人才市场，收了一大堆简历回来，接着面试选拔，合格者进入公司内部担任销售员，接着就抛下一句：“知道咱们公司是做什么产品的吗？”下边人回答知道了。于是上位者说：“好，卖去吧，努力卖！卖得越多你的提成越高。”

许多创业型公司倒霉就倒霉在这里，这种情况根本就是在把公司的经营风险转嫁到下属员工的个人身上。创业型企业往往规模比较小，抗击力也比较弱，碰上几个到你这里来混工资的，你弄不好就倒大霉了。

以上面的例子为例，销售员进来以后产品怎么卖？往哪儿卖？通过什么方式去卖？卖的时候有可能会遇到些什么问题？什么样的人能够迅速解决这些问题？这些你都考虑过了吗？还是只想着“销售人员要头脑灵活、嘴皮子能说、外带大专以上学历，加一年以上销售工作经验”就掏出了你的招聘费用呢？

如果是后者的话，你又是怎样保证你招来的人就是你所需要的那些人呢？

在招聘之前想好我招进来的人要做什么、怎么做，这正是创业者们必须要想的问题。

最后我们来谈一谈在创业过程中的外部合作伙伴。

之前我们谈到了很多关于创业型企业中“人”的建设问题，然而那大都是在内部。许多创业者往往忽视的一件事情是，一个公司永远不可能只是关注内部的人，你在外部有多少合作伙伴，往往也对你的企业有着更加巨大的影响。

销售渠道方面的合作伙伴往往比你的销售员更好使，而技术方面的合作伙伴很可能就会让你省下大量的研发资金。实际上，在创业之前，储备外部合作伙伴也应该是必须要提上议事日程来的，因为当我们一旦创立了公司，那么每一天、每一时、每一秒都意味着成本。

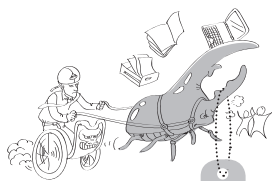
在创业前就寻求外部合作伙伴，可以让我们减少大量的边际成本。这个时候请务必大胆一些，大胆地和你目标中的潜在合作伙伴说出你要创业的项目。不用担心你的“伟大计划”或是“精彩点子”会被别人捷足先登。因为在你策划项目时，你的点子或是计划必须有你自身参与的独特性，缺了你别人很难玩得转的项目才是好项目。“一个不敢告诉别人的商业计划不是一个好的商业计划”，这不仅是很多风险投资机构所奉行的金科玉律，更是创业者必须想到的创业因素之一。

对很多想创业的人提出一个建议，在创业之前，如果你的外部合作者积累少于三个的话，那么就不要再创业！



战神甲虫的忠告：

对于男性创业者而言，创业前的准备是必需的。重复一下我们在前几节中的一个观点，我们说对于人的积累和准备是男性创业者必须要做的事情，而其他方面可以闯，可以在战斗中积累和获得，但绝不是置之不理。创业的资源永远是不够的，而创业之前的准备永远是不嫌多的。



进化的胜利

——创业者的竞争优势，从改良开始

这是一个发生在北京某商业区的真实故事。

王忠与赵南原本是两个各不相干的人，他们之前并不认识，使他们产生交集的一件事情就是，他们在同一条街上开了各自的书店。

这就很有点“当面锣、对面鼓、唱对台戏”的竞争态势了。在创业初期，这种近距离搏杀往往是不可避免的，看看中关村各大电子卖场里那些一望无际的柜台，同行冤家都聚到一起去了。

王忠和赵南都是聪明人，两人都知道，在创业初期，这种近距离的竞争对手往往是自己最危险的敌人，基本上一旦对上就是你死我活的较量。

这两位都挺善于学习，王忠率先行动，亲自考察了很多做得很好的大型书店，他发现，这些大型书店不仅书的种类全，而且在对客户的服务上更下了大力气。

王忠学了一通，回来以后立刻对书店进行了大刀阔斧的改革，以建立自己的竞争优势。

王忠按照那些大型书店的做法，不仅重新装修了店面，而且凡是到本店买书的客户都可以有地方读书，并享用免费的咖啡和茶水，甚至为了

方便客户，还特地铺上红地毯，每一个走进店里的客户都可以暂时得到一双拖鞋。“我们的书店可以坐在地上看书”成为王忠手下的书店店员们经常挂在嘴边的一句广告词。

王忠的做法显然是有效的，他的基本思想是从网上得来的，“客户在你店里停留的时间越长，购物的可能性也就越大”，而具体的这些招数基本上是从一家日本书店在中国的分店里“抄”来的。在这个“拿来主义”盛行的年代，天下管理已经变成了一大抄，关键是看你会抄不会抄。

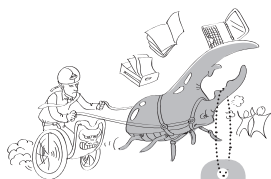
在王忠的“出招”初期，的确是在一定程度上为他增加了销售额，增加了前去他书店的人流。然而从另一方面来说，王忠也同样遇到了问题——这些促销手段好是好，但是却似乎更适用于那些有着广泛渠道、庞大店面和雄厚实力的大型书店，对于他这样的小型书店来说，每天的业务消化量毕竟有限。那些大把的促销措施在吸引来了客户的同时，也同样极大地增加了他的运营成本，由于没有那么大的业务量进行成本分摊，虽然说销售额提升了，但是利润却不乐观。

王忠的竞争对手赵南也在抄，只是他没有像王忠那样去考察，他销售策略的“山寨”对象恰恰就是他的竞争对手王忠。

冷眼旁观的赵南发现，王忠的那些促销措施有着不少的漏洞或者说不适合他们这样书店的地方。比如王忠手下店员们经常说的“可以坐在地上看书”，这的确是可以体现在书店里的随意性和舒适性，但是中国人对于“坐在地上”，有一种天生的抵触感，同样有大量的客户因为嫌穿鞋、脱鞋麻烦而干脆不进这家书店。再说那个咖啡区，成本怎么样先不说，很多人干脆拿它当成了一个见面谈事的场所，虽然由此带来了一些额外客源，但是更多的人干脆是到这里喝免费咖啡外加谈事，这既占用了营业面积又让那些真正前来购书的人得不到真正的服务。

看清了这些问题后，赵南也开始了自己的行动，所不同的是，他在“抄”的时候针对对手的促销策略做了相应的改良。

红地毯不要，赵南转为在店铺的地面上铺设了一层有机玻璃材料，这种方式不但减少了清洁成本而且同样能够让某些比较懒的客户“坐在地上看书”，而拖鞋则变成了一排整齐的自动鞋套盒，不但减少了客户的麻烦



和某种不良气味，而且赵南手下的店员在这方面则更强调“戴上鞋套在室内少一点灰尘，大家就都多一点健康”的公益理念。

赵南并没有设立咖啡区，而是在每一本书中都夹上一袋小小的速溶咖啡或小茶包，与咖啡或小茶包同时出现的还有一个小小的书签，上面写着：“请用热水冲泡，看书的时候抿上一口，心境更佳！在带回一本书的同时，××书店也希望您带回去一丝温暖。”

买书的人才会带走咖啡或者茶包，同样是回馈顾客，赵南既省了管理咖啡区的人力、物力和经营面积，又带给了顾客一种温暖和受到关怀的感觉，而且对于客户的服务也更加精准。对于像赵南和王忠这样的小型书店来说，每月卖出的书籍所带来的赠品成本，远远小于咖啡区的租金与人工以及为此付出的管理代价。

对于赵南的反击，王忠嗤之以鼻，自己的这一套可是从国际一流的书店里学来的，你赵南不过是个“山寨模式”，能和我比？

可惜王忠忘记了两件事：一是即便像马克思主义这样的普遍真理还必须与中国的具体实践相结合才能建设好新中国，就是说别人的优秀经验搬到自己这里来未必就一定成功；二是能比不能比不是经营者自己说了算，而是市场说了算。

在赵南的竞争反击下，王忠在竞争中节节败退。眼看着生意上出现了问题，王忠开始动了新脑筋，他走访了更多的优质同行，在互联网上寻找更多的书店经营方法，对书店进行了一次又一次的改进。

赵南则属于那种比较“坏”的，王忠出一招，他跟着学一招，分析一招，改进一招，最后做出来的结果，却往往比王忠更好。

一年多过去了，王忠那家书店终于难以支撑，只能关门；而赵南，则开始琢磨自己是不是要扩大经营面积或是干脆再开一家分店了。

自然界优胜劣汰，战神甲虫能够成为新一代的甲虫之王，并不是一天形成的。从昆虫学家们对于战神甲虫的基因分析结果看，战神甲虫在近3亿年来的进化过程中有超过600次的基因突变被保留了下来，每次突变给它带来的改变并不是那么大，却一次又一次地帮助它战胜了恶劣的生存环境，直到适应今天巴哈马群岛上的一切。

而另一方面，通过进化学我们知道，如果说保留下来的基因突变超过600次的话，那么战神甲虫经历过的基因突变只怕要比这600次多不知道多少倍。生存斗争——基因突变——自然选择——适者生存，这是一切物种能够延续至今的不二法门。

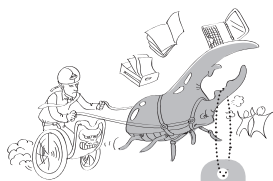
创业者要学会根据自己现有的环境进行改良和变化，才能得到进化。这同样是另一个丛林里必备的生存法则之一。

此外，改良与革命的区别在于，改良往往只是比其他做法变化那么一部分，而革命则是翻天覆地的变革。很多人在创业时言必谈产业革命，话必说天翻地覆，殊不知革命付出的牺牲往往大得吓人。对于创业型企业而言，改良往往是一个更佳的选择。



战神甲虫的忠告：

竞争是创业者永远要面对的一个问题，尤其是创业初期，竞争对手往往就近在咫尺，近距离竞争的结果更可能决定我们企业的生死，向高手学习当然是好的，但是更不要忘记向离你最近“近”的竞争对手学习，改良最“近”的竞争对手的做法，使自己得到进化，不但事半功倍，而且对竞争对手的打击往往也是最直接和最有效的。



圣甲虫！永远的战神！ ——从老板到企业家！人性之力

笔者曾经遇到过这样一位男士，我们姑且按照他的姓氏称其为W先生吧。他的职业生涯起点高，从大学毕业开始，就进入了一家国有大型银行工作，凭着自身的优秀天分和刻苦努力进入了这家银行的三峡工程项目组。在这个国家重点项目组中，他磨炼本领，积极创新，是该银行中少见的“提升速度犹如火箭一般的年轻人”，最终成为了该银行的高级主管。然而就在很多人都看好他的时候，他却主动选择了离职，跳槽到了另一家央企集团，从一个部门经理开始，一路做到了集团的首席销售总监，麾下8家上市公司200家企业的市场营销类工作，他总揽大权，与许多国内外的大企业厮杀于市场之上。在无数人羡慕他的时候，他却又一次选择了离开。这次加入了一家中型的房地产公司担任总裁。在他的领导之下，这家房地产公司迅速地发展壮大，后来成为了中国十大金牌房地产企业之一。按理说，他的职业经理人经历已经足够辉煌，然而就在这个时候，他却选择了加入咨询培训业，将自己多年来的智慧和经验毫无保留地传递给了许多人，在这个过程中，无数企业的高管和老板们成为了他的朋友，他自己也成为了中国著名的咨询师和培训高手。此刻，他名也有了钱也不缺，猎

头公司更是一拉一长串，他拒绝了很多大型企业重金邀请他出山掌舵的建议，义无反顾地投入创业的大军之中。

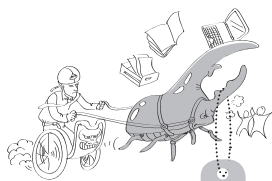
在创业的初期是艰苦的，尤其是过惯了“大日子”的他，同样遭遇到了很多问题，也一度遭遇了很多质疑。很多人也对他的选择进行质疑，包括家里人也认为他“放着好好的舒坦日子不过，非要去搞什么创业。”然而这位W先生身先士卒，艰苦奋斗。后来凭借着“亚电子商务”这一能够在实体社会中极大降低消费者消费成本的商业模式一举做大，起步没多久就得到了数以亿计美元的风险投资，企业也发展到了相当大的规模。现在，国内外的很多资本市场上，那些嗅觉无比灵敏的证券投资商们已经找上了门来，在对他的公司进行了诸多的考察后无不交口称赞。他的企业上市已经提到了日程表上，所考虑的，不过是选择国内或国外，上海、深圳、纽约、中国香港、纳斯达克、法兰克福，究竟是哪个资本市场对其上市更加有利而已——不是资本市场选择他，而是他选择资本市场。

当然，我们要关注的不是这位老总身上的光环，笔者曾经有幸和这位老总共事过一段时间，到现在也是极好的朋友，曾经，笔者也像很多人一样问过他这样一个问题：

笔者说：“W总，您每一次的转型，都是当时看来职业生涯的道路上最光辉的时候，每次几乎是跨行跨业，都选择走上了一个别人不看好而且转型方向看上去比您原有职位更差的路途，可是您几乎每一次转型都成功了，而且都成为了一个新的发射平台，让您拥有了更多的财富和更好的社会地位。请问您认为您的成功有什么必然性吗？”

这位今年还不满40岁的老总告诉笔者，他的确有一套秘诀，而且无论到什么时候，他都是坚定地按照他的这套“三阶段职场理论”来规划自己的人生的。

第一阶段目标：为单一企业打工，练就真本事。W先生把自己从参加工作一直到做到地产机构总裁的时间段列为他说的第一个阶段。后来笔者曾经接触过他当年的同事，他的这些前任同事对他的评价简直是众口一词——他每天工作8小时，能完成几个人的工作，学习力也是超一流的。即便是他做金领、做总裁的时候，也从未忘记过充电。一年365天，天天如



此，即便是度假的时候他也不忘记学习。

笔者立刻肃然起敬，一天拿出16个小时来一边打拼自己的事业，一边打磨自己的本领，这种人不成功才怪！很多人在职场中不成功的原因在于，他们要不然一方面注重于“打拼”，要不然过度看重“打磨”，实际上，这两件事情是相辅相成的。然而仅仅是这样还不够，能够持之以恒多久，也更成为一个人能做到多大多强的关键。直到现在，那位W先生依旧保留着每月一定要见两次专家，每年一定要参加一次培训，每天一定要用工作日志把自己的行为记录下来总结得失成败的习惯。

所以笔者要送给所有读者朋友的一句话是：一干、二学、三恒远。

第二阶段目标：为天下企业打工，广交朋友，影响无数企业。

之前我们提到的W先生，他在做咨询培训业的时候，同样是一位极为成功的人。然而在这个阶段，已经不缺乏金钱的他同样也已经不缺乏名声和地位了，站出来做一个咨询家，做一个培训导师，更多的时候是出于一种回报他人的心态。

对于“公益”二字，W先生有着不同的理解：“公益不一定是捐了多少钱，它可以是把我的劳动和智慧灌注到公益活动中，我帮了很多老板和做高管的职业经理人，他们可以分享我的智慧和经验，回去把企业做好做大，创造更多的就业机会和让更多的人走上发展之路。授人以鱼不如授人以渔，一个人有了饭碗也许一家人的命运会不一样。这比捐资、发扶贫款有效多了。”

也正是出于这种考虑，W先生在对待每一个相关人时，都毫无保留地将其多年来积淀下来的经验和智慧传递给他们，这种真诚的态度让他多了无数的朋友。

终极目标：为天下百姓打工，报答祖国与社会。

当W先生对笔者讲出这个终极目标的时候，笔者笑了。很多事业有成的大老板，在金钱地位都达到了一定层面后开始回报社会，这是一种责任感，也似乎是一种只属于功成名就者的特权，像很多的工薪族，未必没有类似的想法，但是只怕心有余而力不足啊！这个感觉似乎离我们有点远……

似乎听到了笔者的心里话，W先生微微一笑，对笔者说：“觉得离很

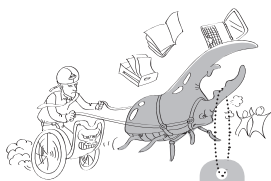
多人太遥远了，是不是？可是我在还没踏入职场的时候就是这么想的，到现在依旧是这么想的，可以说这一条会伴随我的一生。我觉得如果没有这一条的话，那么我所有的成绩都不会有，充其量也就是一个做得比别人好点的普通职员罢了。”

类似的话笔者听过很多，但是笔者并没有想到的是，这位W先生居然会开始为笔者一条一条地解析，讲述起他职场生涯中的无数个细节。

W先生从最开始做银行职员时想到也许一笔业务没处理好就可能由于连锁反应造成重大损失开始，讲到觉得由于自己作为中国银行谈判代表团中的一员参与和做三峡工程的外商谈判，这时候如果一个细节没有做好，不仅有可能使谈判陷入被动，更有可能丧失无数纳税人的金钱，所以他拿出来的方案永远都是精细考虑到每一个细节，让那些在国外大银行中的专家都佩服不已。从他做央企集团销售总监的时候如何盘活了无数的不良资产从而让大量的人免去下岗失业之忧，再讲到他做房地产总裁的时候一定要盖“放心房、实在房”，某些从预算上一看就知道注定是豆腐渣工程的建设项目绝对不接……

“如果没有我的理想，我可能从最开始参加工作的时候就不会是一个为客户、为他人尽心尽力考虑的人，其实正是因为如此，我才博得了‘执行绝对到位’这个小名声从而得到上级的青睐。如果没有我的理想，也许我会更趋利避害，躲开某些让人看起来非常‘棘手’的难题，那我也许会成为一名普通的高管，但是绝对做不了8家上市公司的联合销售总监。如果没有我的理想，也许我会在搞房地产的时候接下某些看上去利润不错的豆腐渣工程，也许不会出事，但更大的可能是我现在会在什么地方的监狱里。从我这一生中看来，所有的一切可以说都是从我的理想和人生观中获得的。当初我创业的时候，可以说什么都有了，钱、名声、地位都不缺，外面起码有超过2000个老板在毕恭毕敬地叫我老师，超过50家猎头公司追着请我去当总裁，为什么还要自己创业，因为我现在更希望让老百姓花更少的钱，买到价钱更便宜、质量更好的东西，这时候人应该追求一些伟大的事业。”

“你说有了这种理想和信念，那些看上去很难完成的自我要求和学



习，那些很难执行的持之以恒和自我批判，是不是一下子就变得简单了呢？”W先生最后笑着问笔者。

笔者注意到，W先生在说这些话的时候，脸上似乎透出了一种光芒。

那是一种人性的光芒，一种只有真心实意想着理想，发自内心地坚持理想的人才能透射出来的光芒。在他的公司里，笔者同样发现了许多人，他们有些是W先生的旧部下，有些是W先生曾经的合作伙伴，还有很多是W先生创业之后才加入这家企业的员工，人员来自五湖四海。但是在他们绝大多数人的身上，同样能让我感受到一种氛围，一种去追求“伟大事业”的氛围。

那种油然而生的企业文化，不用架构，却早已经自发地生成，不知道是W总的个人魅力所感染，还是“物以类聚、人以群分”使然。公司上上下下有着几乎趋同的价值观，有着极为相似的行为准则，他们在为着一个共同的目标而奋斗！

男人活到这份儿上，不一定是富有的，但是肯定值了！

在写这本书正篇的最后一章时，一提起笔来，几乎是同时笔者想起了W先生和他的企业、他的伙伴、他的团队。在这个时候，另一个形象在我脑海中跃然而出——圣甲虫！

从基督教到印度教到古玛雅再到近年来考古学家们在古埃及遗址中的发现，圣甲虫的传说可谓源远流长，在各种宗教和神话传说之中，虎甲虫的来源与形象也千奇百怪，从独角仙到瓢虫，从金龟子到硕步甲，甚至像蜣螂之类各式各样的甲虫。然而无论在哪里，圣甲虫的象征意义却通常都是强硬、光芒四射、温暖、有责任心。我们在努力地成为一个优秀职场人的同时，更应该看到，老板和企业家们的最大区别在于，那些被我们尊称为企业家的人，能够超越一般“甲虫”的范围，成为一只让人仰视的“圣甲虫”，成为一只生活在人们心里的“圣甲虫”。这里所说的企业家并不是所谓的某些媒体见到老板、见到首席执行官就一个称谓拍上去的企业家，更不是自己给自己戴上某种帽子的企业家，而是能够获得人们真心实意的称赞和追随、能够获得社会级别的认可、有社会责任感、能够推动整个国家和民族乃至全人类前进的企业家。

[优秀职场男人]

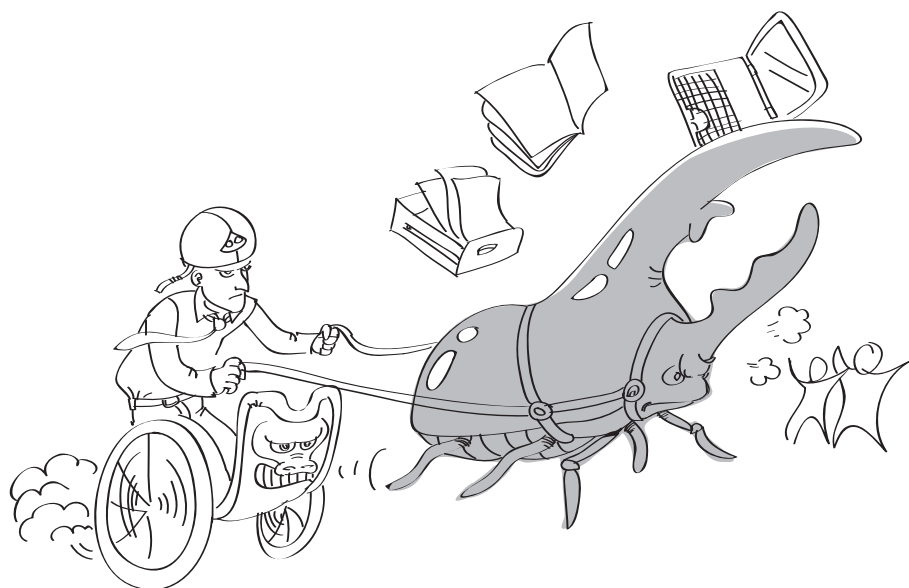
是甲壳虫

实际上在考察无数企业后我们可以轻易地得出这样一个结论，那些太过于一门心思钻到钱眼里的企业往往是最不容易做大做强的企业，那些两只眼睛里只剩下钞票的职场人往往都不是成功的职场人。正所谓“赚钱是我们最重要的任务之一，但不是我们唯一的任务”。相反，那些有着社会责任感，有着千秋家国梦的创业者们反而更容易获得成功，他们的企业也往往更容易逐步地生存、发展和壮大起来。而这种人，才更容易成为一名真正的企业家。

所以，如果想成为一名真正的成功人士，想成为一名真正的企业家，那么不妨从现在开始做起。这和我们的地位、收入、本领乃至个人的资源与机会没有直接关系，更重要的是我们有没有一颗追求卓越的心。

我们的铠甲很坚固——那是我们的硬气；我们的力量很强大——那是我们的本领；我们的速度很快捷——那是我们的节奏；我们的品位很鲜明——那是我们的尊贵；我们的生命很坚韧——那是我们伟大的责任；我们的肚量很广阔——因为我们拥有一颗能够放得下千秋家国亿万人的心！

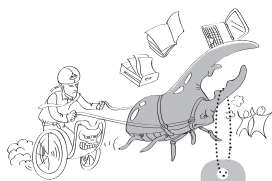
优秀的职场男人，都是甲壳虫！



特别篇 引起职场男人失败 的五大BUG

丧命的甲虫





磕头虫的下场 ——没原则的男人毫无前途

磕头虫，鞘翅目叩头虫总科的一科，通称叩头虫。全世界已知8 000多种，中国已知200多种。该科成虫、幼虫多为植食性、腐食性、木食性，其中有一些是农、林、果蔬业的重要害虫。

磕头虫的名称由来，就源自于它在被捉住的时候，总是会不停地叩头。而在职场男人的新手期里，“叩头病”则是很多新人都常犯的毛病。

让我们来看这样一个案例。

郑勋是一名刚出大学校门不久的年轻人，在经历了求职大军的洗礼之后，他如愿地进入了一家央企工作。这家央企规模大，在中国无线通信领域更是有着垄断级的地位，郑勋能够进入这家企业并不容易，靠着自己的诚恳态度和扎实的学业基础，才进入这家央企的行政部门。

用工合同签订下，郑勋算是长长地舒了一口气。都说央企是好地方，自己进了这样一家企业，该是不错了吧？

早听说央企里的水深，郑勋走上工作岗位之后，越发地小心翼翼，生怕自己一个不留神就得罪了谁。

行政人员的工作面往往很广，工作中与各个部门都会打交道。在这样

一种心态的驱使下，郑勋本着谁都不得罪的心态，凡是有要求的同事他都尽量满足，凡是找他帮忙的人他都尽心尽力，在工作初期，郑勋也的确得到了一个“老好人”的称号。

然而随着时间的流逝，郑勋的麻烦也就越来越多了。一些老资格的同事看着郑勋比较“没脾气”，开始对郑勋提出了越来越多的要求，有些人更是提出了一些超过公司规定和一般流程之外的事情，希望郑勋能够帮忙“通融”一下。

对于这种事情，郑勋依旧本着能放就放，以“睁一只眼，闭一只眼”的态度，经常地“通融”、“转圜”或是“协调”，坚决以不得罪同事为第一要务，谁知没过多久，更多的麻烦却找上了郑勋。

更多的人看着某些胆大的人从郑勋那里获得了某些工作上的便利，很快就产生了不平衡的心态——“某某某的事情半天就办好了，按照流程规定本该是三天的，凭什么他能我就不能？他的事情半天，我的事情也得半天！”

类似于这样的情绪在更多的同事心中蔓延，于是来找郑勋的人越来越多，郑勋每天忙得焦头烂额。

一件两件事情还好办，大家都要你“帮忙”或者“通融”，别的不说，谁排在前面谁排在后面就是一个大问题。郑勋只觉得左右为难。

这个时候郑勋已经是骑虎难下了，从他打破公司内部的某些规定和流程给一些同事们“通融”、“帮忙”的时候起，大家就都已经知道了郑勋是一个什么样的人。这时候如果再把原则和流程规定捡起来，自己只怕要得罪更多的人了。

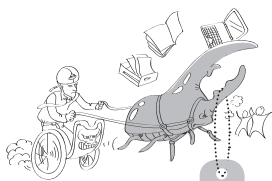
没办法，郑勋硬着头皮去一件一件事情地“帮忙”，孰料不仅上面对于郑勋频繁弄出一堆加急事务很不满意，那些受到“帮助”的各部门同事也很是不爽。

“那个郑勋，凭什么把财务部的事情排在我们客服部前面？”

“人家财务部手握财务大权，郑勋那小子还能不尽力巴结？”

“这不是势利眼吗？这种人绝对不可交！不可信！”

类似于这样的对话经常出现，郑勋为很多人帮忙，反倒造成了他的口碑一落千丈。更有那强势部门的某些资深员工对郑勋开始颐指气使地呼来



喝去：

“小郑！我们销售部门有××××的事情，你得赶紧帮我们办！千万不许耽误了……”

郑勋过得很憋屈啊，又不是自己的上司，也不是自己部门的事情，就这么拿着自己当跑腿的使唤？

算了，不得罪人太重要了，忍了吧！郑勋递给人家一个笑脸，微笑道：“没问题没问题……”

如果只是心里憋屈和口碑差也就罢了，关键是郑勋的上司也开始看着郑勋不顺眼。

“郑勋这小子倒是谁的面子都卖，这是什么意思？刚进公司就这么着急铺设自己的人脉，看来其志不小啊……这种整天琢磨着拉关系的小子在想什么？他倒威胁不到我的位子，可是他这么做……难不成是觉着我这行政部不好？想调到其他部门去？”

于是上司看郑勋的眼神也一天比一天冷，而郑勋在各种乱七八糟的事务中，消耗了很大一部分的时间和精力。

上司自然是看郑勋越来越不顺眼，这等自己工作都做不好还老“找事儿”的手下，留他何用？于是在年底的评定考核中，上司毫不客气地大笔一挥，在郑勋的评价上写下：“工作能力不足，对于本职工作无法很好的完成，不符合我公司对于人员素质的要求。”

如果真是正经八百地按照这家公司的标准来衡量的话，郑勋的这位上司还真是算得上公事公办——谁让你把很多精力都放在了其他方面的？

虽然在这家央企里有很多不是那么太“公事公办”的事情，但是人家抬出了公司标准，句句都在理上，就是收拾谁谁也没脾气，事情做得四平八稳的，一点儿毛病没有！

而当这份评语转到了负责合同续签的另外一位经理那里时，事情则变得更糟糕了。这位经理是公司里出了名的爱记恨的人，对于郑勋几次没有把他的事情当做第一紧急要务来办一直都没忘了，看到这样的评语自然是顺水推舟，长叹一声：“现在的年轻人啊，就是性子浮，做不来事，你看看这个郑勋的上司对他的评价，分明就是能力太差嘛！这种人咱们公司不

能留！”

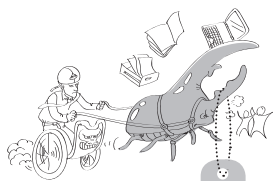
当郑勋在合同期满时接到“不合公司用人标准，不予续聘”的通知时，简直是欲哭无泪。

郑勋怎么也想不明白，自己在公司里见谁都赔笑脸，跟谁都是哥哥姐姐地叫，谁有事自己都“帮忙”，还为此累得身心俱疲，都快成了个磕头虫了，怎么到了年底，自己不但是没落到好还成了部门里唯一一个下岗的人呢？



甲壳虫的点评：

很多时候职场中的新人反倒容易把非工作性的周边因素考虑得太重，但是实际上，无原则的见谁就给谁“磕头”只会搞得自己手忙脚乱、一塌糊涂。男人要有原则、有尺度，无原则的男人注注是公司内部的头号“软茄子”，不捏你捏谁？而公司的原则和现有流程才是更重要的，为什么要订立这些原则、这些规定、这些流程？就是要避免员工在工作中闹个手忙脚乱、焦头烂额，这不仅是职场新人熟悉工作、梳理工作的最大依据，也是你对很多看上去比较错综复杂的事情的挡箭牌。把握住公司原则是新人最大的原则，越是看上去规模很大，“水”很深的企业越应如此。当一个职场新人毫无原则的时候，其实他已经被“淹”到水里了，这比进公司不久就陷入派系斗争更糟，因为被淹死也只是迟早的事情了。



貌似高高在上的天牛 ——最无益于职场发展的态度

天牛是鞘翅目、叶甲总科天牛科昆虫的总称，有很长的触角，常常超过身体的长度，全世界约有超过20 000种。成虫体呈长圆筒形，背部略扁；触角着生在额的突起（称触角基瘤）上，具有使触角自由转动和向后覆盖于虫体背上的功能。爪通常呈单齿式，少数呈附齿式。除锯天牛类外，中胸背板常具发音器。大部分种类属于害虫，其幼虫生活于木材中，常对树或建筑物造成危害。

很多天牛尤其是树栖天牛的成虫有一种很有趣的习性，它们往往依树而居，很喜欢趴在高高的树枝上。这是因为它们自身的防御能力相对较低，在高的树枝上不仅能够减少来自捕食者带来的危险，更能够避开树木中下部那厚厚的树皮，而且可以从树木上方那些细枝嫩条中采食嫩叶或嫩枝。

相信很多抓过天牛的人都有过这样的经历，天牛躲在高高的树上，我们需仰视才能看见，可是真把它们拨弄到地面上的时候，它们又很差劲地拿不出什么保命措施。也正是因为如此，我特地在本章的标题中加上了“貌似”这两个字。

貌似高高在上，是职场基层人员尤其是基层男性们常犯的一种错误，而且很多时候自己还浑然不觉。殊不知，这是我们在职场基层阶段危害最大的几种常见病之一，也是一种最无益于职场发展的态度。

有这样一个例子供大家参考。

陈隆是一名毕业于某名牌高校的博士研究生，在学校期间，他曾经跟随导师在学校的国家级实验室里完成了一系列有难度的课题。研究生毕业以后，揣着名牌高校文凭和一堆完成××大型课题的资历，陈隆对自己的未来前途充满了信心。

而在求职过程中的经历也验证了这一点。陈隆本来就是个聪明人，再加上扎实的知识体系、良好的技术背景和不错的面试表现，他很快就打动了不少面试官的心。陈隆同学并没有像很多人那样为了找不到工作而发愁，相反，倒是有不少公司的职位可供他选择。

公平地说，陈隆的职场起点还是很高的，开头也不错。陈隆挑来捡去，拒绝了几家大型外资企业的高薪聘请，而是选定了一家民营企业作为自己的工作单位。

陈隆仔细研究过这家企业，该公司虽然现在还不大，但是发展速度超级惊人，短短3年时间，每年都有600%的规模增长，产品投放市场后一路旺销，照这个速度发展下去，很有可能在未来几年里会出现巨大的质变。

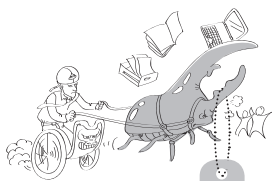
陈隆可是个熟读了大量小公司变成大公司过程中造就大把富翁的企管故事的人，怀着有朝一日公司上市自己跟着一夜暴富的梦想，他来到了这家公司。

要说陈隆在这家公司的初期，工作做得还真不错。这家处于高速发展期的公司对于优秀的技术人才很是急缺，而陈隆的知识水平和技术背景正是这家公司所需要的。陈隆来到公司不久，就凭借优异的个人技术能力连续出色地完成了几个研发项目，在薪水一涨再涨的同时，也引起了老板的注意。

陈隆被提拔为研发主管，可是，陈隆的好日子，也开始到头了。

原来，这家公司发展速度太快的同时，人才储备有些跟不上，很多技术人员都是从基层做起的，不少技术人员并没有陈隆那种名校高学历和参加过国家级重大科研项目的经历。

陈隆能够迅速冒尖，也和这种特殊的公司发展阶段有关，不过陈隆可没有这样的觉悟。看看这些没有自己优秀和“高层次”的同事们，陈隆



很骄傲，平常为人处世，也就有了几分孤傲之意，对于那些技术上不如自己的同事，也经常冷嘲热讽。

这家公司虽然发展速度极快，但是整体技术水平却并没有那么高。陈隆作为一个从科研转向企业的技术人员，并没有一上来就负责什么大项目，几个小项目做得虽然出色，但是陈隆还是觉得自己“受委屈”了，以自己的能力，完全能够负责那些比这类项目技术含金量高很多、规模也大很多的项目。

于是，陈隆在嘴边便经常挂着诸如：“这些项目是对我天才的浪费，当初我还在学校的时候，就参与过国家级课题……”

陈隆忽视了一点，做实验室科研和企业产品研发，完全是两件不同的事情。即便是一个再有能力的人，新进入一家企业也是需要一段时间磨合的，没有几个小项目去磨合和证明，谁敢让他去负责占用企业资源极多的大型项目？

时间长了，同事认为陈隆不好相处，终日一副高高在上的姿态也让同事都不愿意和他合作。而当他被提升为研发主管的时候，竟然没有一个人愿意在他的手下做事。

陈隆靠着公司的制度强行拉拢一批手下。与此同时，他日思夜想的大项目终于落到了他的头上，但是当陈隆准备大干一番的时候，却发现自己并无得力之人。

对于这种情况，陈隆并没有思考自己的问题，反而是不停地抱怨手下的人素质太差跟不上自己。于是对立情绪进一步加深，属下们索性对陈隆的各种命令或者阳奉阴违，或者消极怠工，即便接受了，也是大多持保留意见。

在这种情况下，陈隆的项目进程自然是可想而知，可是职场从来都是不等人的，尤其是在这种高速发展的企业里，一个不留神就会掉队。公司迅速地走马换将，另一位高级研发人员以更快的速度和更好的效率完成了这个大项目的研发。陈隆这才发现，在公司高速发展的同时，越来越多的人进入了公司，自己原本的优势，早已经所剩无几了。

在总结会上，陈隆的属下们集体发难，痛斥陈隆的所作所为，早就看着陈隆不顺眼的许多同事也在旁边不阴不阳地放冷箭、说小话、敲边鼓，

[优秀职场男人]

是甲壳虫

众怒难犯之下，公司纵有爱才之心，也不得不做出了解聘陈隆的决定。

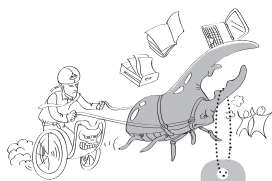
“早就该走了，人家这么‘有本事’的一个人，和我们这些人混个什么劲啊！”同事们一片刺耳之声。

两年后，这家公司在香港成功上市，的确是造就了不少“一夜富翁”出来，不过这一切，早已和陈隆没有半点关系了。



甲壳虫的点评：

虽然社会上有很多不平等现象，但是人们的心理已经越来越追求平等。高高在上的姿态不仅会迅速疏远一个人和其他同事之间的关系，更容易引起众怒，这是一种最无益于职场发展的态度。尤其是在很多有才华的男性身上，这种情况则更为常见。请大家牢记，无论我们的起点有多高，我们的能力有多强，我们的血统和背景有多“金贵”，在职场里我们和同事们都只有一个共同的称呼——职场人！



被打死的小强 ——别做职场里的蟑螂

从1993年周星驰的一部《唐伯虎点秋香》开始，某只在剧中被唤作“小强”的蟑螂就算是出了名。随着时间的推移，各种各样关于小强的版本就越来越多了，现在，小强几乎成了蟑螂的别名。这小强以打不死而闻名。一时间，对于蟑螂的研究就开始大行其道，像什么都能吃啊，生存能力强啊，可以抵御酷热及严寒各种恶劣环境啊，等等。

有人会问，小强有这么优点，为什么你还要把它列入可能引发职场失败的bug里呢？

我只问一句，当你家里的厨房爬满了蟑螂的时候，你是赞美它们爬得好呢？还是给它喷上一剂杀虫药？

我猜你一定是要用杀虫药来解决问题，蟑螂有再多的优点，终究是一种害虫。正是由于蟑螂到处爬行，无所不吃，沾染和吞入了很多病原体，再加上它们边吃边拉的恶习，才成为一些病原体的机械性传播者。蟑螂已被证明携带约40种对脊椎动物致病的细菌。

对于害虫，纵使有再多的优点，人们也会对它毫不留情地加以剿灭。

朱旺是一家公司的员工，进入公司几年以来，由于优秀的工作能力和

出色的表现，他一步一步爬到了财务部经理的位置上。由于对专业方面极为娴熟，朱旺每天总是能够很快带领手下迅速完成工作。

工作上的事情做完了，朱旺自然有了很多的空闲时间。偏偏他又是一个闲不住的人，没事走走串串。各部门的头头脑脑知道他是财务部经理，位高权重，也不说他。碰上那些话多的，朱旺自然就聊到了一起，从公司的内部八卦到股票行情等总是有说不完的话题。

要说聊就聊吧，偏偏朱旺还是个聪明人。一些和朱旺相熟的人总是喜欢找他出出主意，朱旺是来者不拒，正好用这些事情发泄他过剩的精力，例如教教甲如何找上司谈加薪啊，指点指点乙怎么排挤一下和乙关系不好的同事啦，等等。

朱旺是过得很滋润了，可是其他部门的不少干部可就受不了了，朱旺的这种行为给他们在管理上带来了很多的难题，增加了许多不必要的麻烦。终于有人把朱旺告到了老板那里，老板一听，自然是不喜欢朱旺这种行为，于是把朱旺叫到面前狠狠地批评了一顿。告诉他就算忙完了自己的工作，也不要像现在这个样子到处乱窜，干扰其他部门的正常工作秩序是一件非常不利于公司的事情。

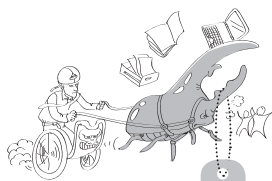
朱旺蔫头耷脑地回到了自己的部门，从此以后就算做完了工作也不轻易出屋。可是这闲得实在难受，自然又要找点事情做。没过几天，朱旺开始迷上了网络游戏，每天忙完了工作就玩游戏，自己上了瘾不说，还拉着其他同事一起玩，于是整个财务部都慢慢泡在了网游之中。

平心而论，朱旺并没有因为网游而耽误工作，但是问题却并不是这样简单。

从朱旺玩网游开始，一种上班时间闲玩的气氛开始渐渐地在财务部门中弥漫开，又从财务部逐渐扩散到了其他部门，于是公司上下逐渐开始全民娱乐，一种松散的氛围蔚然成风，再没有之前那种紧张有序的状态。

老板看着公司的运行效率越来越低，自然非常不满意，几番探查查到了朱旺的头上，于是朱旺自然又是被批评一通，还被罚了款。财务部的人是不打网游了，可是整顿公司内部风气浪费公司大量人力、物力资源。

闲不住的朱旺总是能找到一些这样那样的事情来做，撂下网游没多



久，他又和行政部的一位美女发生了一些不清不白的关系，公司的内部通信软件成为了两人卿卿我我的私聊渠道。公司没有不透风的墙，一时之间两人的绯闻开始私下流传起来。

好吧，搞办公室恋情就搞办公室恋情好了，问题是朱旺和那个女孩的感情纠葛也是七拐八绕，到了最后两人还是没成。那位行政部的女孩也是个烈性女子，眼看着感情受挫，随即提出了离职的请求，临走之前在公司里大闹了一番，让朱旺灰头土脸不说，更是把整个公司折腾得一塌糊涂。

老板终于忍无可忍了，直接把朱旺叫到办公室一拱手：“朱老弟，咱这庙太小，容不下你这尊大菩萨，还是请您另谋高就吧！”

“那个……老板，我知道我这段时间的确犯了不少错误，但是您看，我对公司还是没什么坏心的，我的工作能力也很好，财务方面的事务总是能够很快处理清楚……”朱旺做着最后的努力，他并不想被这家公司扫地出门。

“我谢谢您了，知道您能力很好，就是因为您能力太强了，所以我才更不敢用您啊！”老板苦笑一声，“我知道您用半天的工夫就能完成一天的工作量，可是公司为了您这半天，各部门的人加起来得用超过十个半天的工夫来给您善后，还包括我在内，您想过没有？”

朱旺傻眼了。

老板还有一句话放在肚子里没说——没什么坏心都把我的公司折腾成这样了，您真要是有什么坏心，那我还活不活啊？

也许有人要问，朱旺的老板怎么就那么傻？难道不知道给朱旺加一些其他工作让他忙起来不就行了？

在职场里给下属加担子远非那么简单的事情。首先很多时候公司内部业务状态不一定就那么饱和，其次大量的工作专业性很强，朱旺能够把财务工作做好，不见得别的方面也是强手，再次就是公司内部职权影响和平衡，这些问题统统都要考虑到，最后朱旺自己个人状况呢？他要是个乐于做正事的人，根本不会闹出那些乱七八糟的事情来，这个世界上还有很多东西可以做。而等到这些乱七八糟的事情出来以后，朱旺就是想再做点什么正经事，老板也不敢给他加担子了。

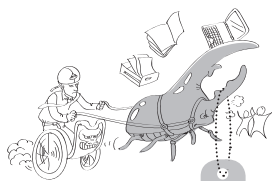
[优秀职场男人]

是甲壳虫



甲壳虫的点评：

一般来说，职场上有几种人，第一种是能力不足的，八小时的工作可能需要十个小时才完成，这种人要么天天加班，要么会被职场无情地淘汰。第二种则是八小时工作八小时完成的，这种人能力一般，但是还算得上称职，不过前途也不大。第三种则是八小时工作四个小时以内就能完成的，这种员工能力优秀，但是在工作中，会有大量的空闲时间。真正的优秀职场人从来都是珍惜时间的，从不浪费自己的一分一秒，用来学习充电等都是他们的经常性事务，然而很多人常犯的一个错误是，把空闲时间用来做“杂事”，做杂事也就罢了，最怕的就是在做杂事的时候给公司带来这样、那样的危害，这样的员工自然会成为公司里的害虫，而且能力越强，危害越大。这种害虫式员工，就算有天大的本领，也逃不掉早晚被“拍死”的命运。



满身污秽的蜚螂虫 ——永远别忘了自己的品位

蜚螂，这个名字也许有人略感陌生，但是如果提起它的另一个名字绝对是人人都耳熟能详——屎壳郎。

大多数蜚螂都是粪食性生物，以动物粪为食，有“自然界清道夫”的称号。它常将粪便制成球状，滚动到可靠的地方藏起来，然后再慢慢吃掉……

周林是一名在某工厂型民营企业中工作的管理人员，他工作能力较强，做事也很认真努力，多年来任劳任怨，逐渐升职为这家工厂型民营企业的副厂长，年薪也很高，算是迈入了金领一级的高管阶层。

做高管自然是让人高兴的事情，不过这位周副厂长身边的很多同事，看他的眼神却总是有些怪怪的。

原来，周副厂长出身基层，文化不高，能够爬到今天的这个位置，全凭脚踏实地一步一个脚印地苦干而来。虽然现在做了高管，但是却非常不注意小节，穿着打扮说好听是是不够重视，说难听了就是邋遢。

企业中的行政总监是个老板从外面“空降”请来的高级知识分子，既有文化又有修养，苦口婆心地劝过他几次，周副厂长不但不听，反而认为

行政总监是个喜欢弄表面文章的人，根本就是自命清高，瞧不起自己这些从基层一步一步干起来的人。置若罔闻之余，还当面口出恶言。

行政总监自然生气，不过周副厂长抓生产的确是一把好手，又是跟着老板一起打江山的老人，底子极硬的，行政总监一琢磨，多一事不如少一事，反正我该劝也劝了，他听不进去是他的事情。

行政总监那边偃旗息鼓，周副厂长不但没有觉悟到自己形象不佳，反而在某次酒桌上乐呵呵地告诉自己手下的人，某位行政总监知道碰不得自己，主动老实了。我这打扮怎么了？那些整天板板正正的家伙们不过是装模作样而已，我这叫从群众中来到群众中去，能和基层员工打成一片，多平易近人啊！

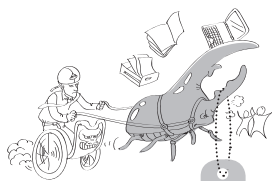
老周手下的人连声“是啊，是啊”，心里却是不以为然。就您这造型还叫和基层员工打成一片呀？公司又不是没提过工作形象，现在咱们基层员工的穿着打扮也比您规矩很多呢！只不过您是资深副厂长，一般人管不了您罢了。

周副厂长就这样自得其乐地过着他的糙汉子日子，可是不久之后发生的一件事情，却改变了他的职场人生。

老周所在的这家厂子是以食品生产为主的。某日，一家全球知名的食品连锁零售企业找上门来，这家食品连锁零售企业刚刚进入中国内地，在中国内地并没有太多的业务，可是在海外市场，却是赫赫有名。在对中国市场考察了一番以后，他们希望选择几家中国的供货商作为战略合作伙伴。

老周所在的这家企业由于规模越做越大，已经在业内很有名气。有这样一个大客户找上门来，老板自然是笑得合不拢嘴，借这个机会不但能够把自家的产品打向国际市场不说，就这家食品连锁零售企业这一笔的采购量，就足以让企业的年销售额翻番，更何况是战略合作关系的常年采购！

双方在谈判中进行得非常顺利，老周所在的这家企业，产品质量和价格都非常让对方满意。考虑到长期合作，这家食品连锁零售企业提出希望参观一下供货商的生产，在生产上下了大本钱的老板自然是没什么问题，很爽快地答应了对方的要求。



于是招来了负责生产的老周，可是没想到老周一露面，对方的负责人就深深皱起了眉头。

老周一身邋遢的装扮实在是不雅，对方的负责人对他首先就有了几分不好的印象。在参观工厂的过程中，老周担任讲解，虽然那边的负责人也是一个华人，不过周副厂长一嘴的土话加粗话只能让他听个半懂不懂，参观完毕之后，考察方匆匆离开了这家企业。

原本，这家大型食品连锁销售企业已经做了大量的市场调查，早早就锁定了老周所在的这家企业和另一家企业作为重点候选对象。在洽谈之前，实际上他们的心态还要更偏向于老周所在的这家企业，原本计划是以这家企业为首选合作伙伴，另外一家企业为候补的。

可是在对两家企业进行考察后，这家大型食品连锁销售企业的大中国区负责人却在最后关头改变了主意，老周所在的那家企业变成了候补，另外一家与老周他们有竞争关系的企业却成为了首选的战略合作伙伴。

“我实在没办法相信，一个既粗鄙又邋遢的生产高管能够带领他的手下生产出洁净卫生而又高质量的食品来。而我们公司的最大特色和理念是什么？是向客户提供洁净的食品，安全的食品。”在事后，那家大型食品连锁销售企业的大中国区负责人如是评价道。

这可是天大的冤枉，老周人虽然“糙”了点儿，气质虽然差了点儿，但是对于生产的精细管理却是极端到位的，对于质量的要求也是非常严格的，老周所在的这家公司之所以能领先竞争对手一些，可以说周副厂长功不可没！

每次我和别人谈到这个案例的时候，都会忍不住在心里为老周叹息一声，即便是和自己企业有上下游关系的食品连锁销售商，他们的负责人却未必能够明白你的设备如何，你的流程有什么意义，你的生产工艺怎么样，这时候“人”的要素就越发地凸显出来。

老周的企业在这次大客户的竞争中惨遭败北，而另一方面，那家原本和老周所在的企业有竞争关系的食品公司却借势迅速打开了局面，一举把老周所在的那家企业甩在了身后。

周副厂长的老板在日后终于打听到了自己失败的原因，简直是气得七窍生烟，自己花那么大精力投入建设的生产体系，居然是毁在这么一个小小的观感上。

没办法，很多时候，商战的成败往往就在一线之间，甚至一念之间。

一句貌似很无厘头却又非常现实的台词经常在周星驰的电影里出现：

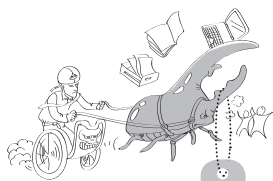
“你……能不能先去做做整容啊？”

商机丢了，老周的日子也没好过到哪里去，在这次事件之后，老板就开始了迅速培养其他人手接替老周的计划。最终，老周在依旧年富力强的状态下早早地被老板架空到了生产顾问的位置上，和某些不能适应企业进一步发展的老员工一起“靠边站”去了。



甲壳虫的点评：

一个男人的外观、气质、修养等方面注会对很多事情产生重要影响，粗糙注会成为制约我们进一步发展的重要因素。平心而论，蜣螂虫对于地球的清洁工作还是起了相当大的正面作用，但是一个没事就爱推粪球、浑身沾满粪的家伙，又有谁会喜欢呢？



迟钝的木蠹 ——没有一种资源能够永久地利用

木蠹，鞘翅目小蠹科树栖木植食性小蠹类的统称，森林的重要害虫。虫体微小，体长1~9毫米，暗褐色。触角折曲呈膝状，末端三节膨大，构成锤状部；翅脉简化。

木蠹是一种非常“傻认一”的甲虫，它只有在成虫羽化后才会飞离树身，在寻找新的树木寄主并进行交配之后就会很快死去。在此之前，它一生都在树干里活着。

蠹在汉语中有两个最常用的意思：一是蛀蚀；二就是愚笨。

说起来，木蠹也的确不是什么聪明的甲虫，它一生中绝大部分时间就在树干里啃啊啃，木蠹多了会把一棵好端端的树给啃死。当然这是自然界里的生存规律，任何一种昆虫都会有自己需要的食物。然而木蠹要想生存，有一个很重要的条件就是树最好是活的，因为只有活着的树木里才会有新鲜的汁液，也才能够让木蠹更加容易地补充生长所需要的水分和营养。众所周知，树木在死亡之后会迅速地枯萎和风干，而在这种树中生活的木蠹，不仅会因无法补充水分和营养导致发育不良，而且甚至有可能活生生地因此而渴死、饿死。

在这种有些呆呆的家伙渴死、饿死之前，它们依旧“很坚持地”待在那棵没准就是被它们挖空了树干而死的干树里，根本没有想过换一棵树。那样也许命运就完全不同了。

杨风武是一家私营企业的老板，在自己还没有下海的时候，他就为创业做了精心的准备并打下了大量的基础。其中最为让他感到兴奋的，莫过于他找到了一位多年失去联系的老同学，这位老同学当年就和他的关系非常好，而在多年之后，该同学担任起了某大型国有企业采购总监一职。

老同学相见自然是大喜，他们之间自有一番称兄道弟的亲热。在这之余，老同学无意中提起了自家企业每年要采购大量木材的事情，杨风武听在耳里，记在心头。

没过多久，杨风武在老同学的支持下就开办起了自己的木材加工场，对于产品，杨风武还是很上心的，原材料和质量都是严格、严格再严格，把关、把关再把关。没过多久，他就带着一些资料出现在了老同学的面前。

说起来杨风武的这位老同学还算有原则，这件事情之中并没有什么观众期待的权钱交易，他纯粹就是给铁哥们儿帮了个忙——杨风武那边出产的木材产品的确是质量上乘，价钱也公道，对于他这个采购总监来说，既然总归要为公司购进原材料，老同学的产品又的确不错，那自然是能帮一把是一把了。

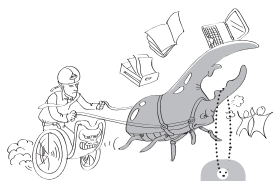
杨风武做成了这笔生意，自然是心中喜悦，然而在这位老同学身上，他却看到了更大的前景。

这家大型国有集团每年的木材用量对于他来讲简直就是天量，虽然自己做成了一点生意，但是比起人家的用量来说，简直就是九牛一毛。

回到家里看看自己的小木材加工厂，杨风武只感到巨大的落差，不满足感从天而降，那么大的一块蛋糕，负责人又是和自己关系很铁的老同学，市场、渠道、人脉都有了，自己却吃不下多少。

于是，杨老板把他的全部精力、资源和资金都投入规模的扩大上。

随着产能一天天的扩大，杨风武心中越发地喜悦。他不仅把生意上挣回来的钱继续全部投入自己木材厂的生产规模扩大上，甚至还想尽办法弄到了银行的贷款，继续扩大他木材加工场的生产规模。



“我要做一个木材大王！”杨风武心中豪情万丈。

可惜天下之事不如意者十有八九。正在杨风武壮志满怀的时候，他那位一直照顾他生意的老同学却离开了采购总监的位置，转而跳槽到另外一家公司担任行政性工作的高管职位。新任的采购总监提出了“全渠道采购”的方针策略，他不仅对国内外的大批供应商广发邀请函，以投标的方式来决定采购的结果，而且采用了向多家供应商分散采购的方式。

从公司管理的角度来说，新任的采购总监做得并没有错，这种采购方式不但可以更好地避免上游原材料的风险，同样也可以减少对单一供应商的依赖，这对于降低企业成本、提升采购效益是有极大好处的。

可是杨风武一味地扩大规模，现在老同学一离开，这么多的产品却又卖给谁去？

环顾四周，杨风武才发现自己这几年来光顾着抓生产规模，根本就忽视了销售渠道方面的建设，虽然除了以前有老同学坐镇的那家大型集团之外，自己也有几家固定客户，可是那几家固定客户的采购量，又哪里能够消化得了他现在看起来已经颇为庞大的产量。

而且杨风武自己心知肚明，自己的产品虽然还算不差，但是和一些国内同行比起来，未必就能稳占上风，更何况这次自己最主要客户的采购还是面向海内外的，那些国外供应商水平如何，尚未可知。

两个月后第一次开标，杨风武虽然是资深供货商，但是仍然只拿到整个标的很小一部分，这样的产品消化情况比起他的生产规模来说，实在是微不足道。

可是现在再去做市场，已经来不及了，杨风武在产能和市场这两个方面的极度不平衡造成了产品的大量积压，只是仓储和基本运营维护这两个方面，就要占用他大量的资金。而就在杨风武努力缩小规模降低成本的时候，银行的贷款到期了，原料商也纷纷上门要求结清货款，知道杨风武产品滞销以后，他们同样不给杨风武压货的机会……

杨老板木材生意的现金流，断了。尽管杨风武想尽了种种办法，却仍然避免不了败亡的结局，到了最后，他的企业不仅破产，就连他本人，也背上了沉重的债务，直到很久之后，都无法恢复元气。

摊子铺大不容易，可是要把铺大的摊子再收回来，则更是难上加难。

时间飞速地流逝，没人注意到，曾经有一个木材加工企业，以很快的速度膨胀了起来，又以很快的速度破产了。



甲壳虫的点评：

在中国，很多企业尤其是很多民营企业如同昙花一现，经过一段高速膨胀期之后迅速地崩溃。杨风武的例子是过于依赖老同学渠道的销售资源，而更多的例子则发生在对于技术资源、原材料资源乃至管理资源等的单一依赖上。试问，连一辈子躲在树干里的木蠹都有着树木枯死自己没饭吃的风险，在这个没有什么是不可觐的商品社会里，又有什么样的资源能够让我们一劳永逸地永久利用下去呢？

不停地寻找新的资源点，不停地分散自己在经营管理中的风险，这是创业者的王道。现在的企业不但要比谁做得大，更要比谁活得长。连作为职场最核心一环的老板都需要考虑这个问题，在职场中的所有兄弟们就都更需要时刻提醒自己了。在全书的最后，笔者由衷地祝愿所有的兄弟们都能够取得伟大的成功！